

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y HACIENDA

Consejera de Economía, Empleo y Hacienda

Excma. Sra. Dña. Engracia Hidalgo Tena

Viceconsejero de Hacienda y Empleo

Ilmo. Sr. D. Miguel Ángel García Martín

Director General del Servicio Público de Empleo

Ilmo. Sr. D. José María Díaz Zabala

Subdirectora General de Planificación, Cualificación y Evaluación

Cristina Olías de Lima Gete

Jefe de Área de Estudios y Planificación

Encarna Abenójar Rodríguez

Equipo técnico editorial

Servicio de Estudios y Programas Europeos

Lourdes Domínguez Cacho

Gabriel Lozano Gutiérrez

M^a del Pilar Martín Martín

M^a Isabel Gutiérrez Herena

© Comunidad de Madrid

Edita: Dirección General del Servicio Público de Empleo

de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

Vía Lusitana, 21. 28025 Madrid.

areaestudios@madrid.org

www.madrid.org

Formato de edición: archivo electrónico

Edición: 11 y 12 /2015

Editado en España - Published in Spain



**Biblioteca
virtual**

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.



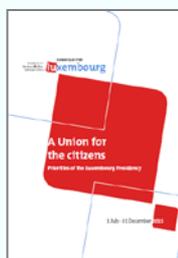
www.madrid.org/publicamadrid

ÍNDICE

I.	Información EPSSCO	4
1.1.	Programa de la Presidencia de Luxemburgo	4
1.2.	Representación Autonómica Directa	4
1.3.	Noticias de la Presidencia	5
1.4.	Reuniones del Grupo Técnico de Empleo (GAS) en octubre y noviembre	6
1.5.	Sesión nº 3434 del Consejo EPSSCO, 7 de diciembre de 2015	10
II.	Estadísticas Europeas	11
2.1.	Estadísticas Eurostat	11
2.1.1.	Estadísticas de Desempleo	11
	• Tasas de paro en el mes de octubre 2015	11
2.1.2.	La contratación de especialistas en TIC en la Unión Europea	12
2.1.3.	Las ofertas de empleo en la Unión Europea	13
	• Tasas de ofertas de empleo en la UE-28, AE-19 y diversos Estados miembros	13
2.2.	Estadísticas Eurofound	14
2.2.1.	Evolución de la contratación temporal en la Unión Europea	14
III.-	Actualidad Europea	15
3.1.	Noticias Breves y Destacadas	15
3.2.	Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	16
3.3.	Publicaciones, Informes, Webs Internacionales de la Comisión Europea, Parlamento Europeo, OECD, Cedefop, Eurofound, Eurostat	17
3.4.	Legislación Europea	25
3.5.	Convocatorias/Consultas	26
3.6.	Glosario	27

Información EPSSCO

Programa de la Presidencia de Luxemburgo



Julio-diciembre
2015

Durante el segundo semestre de 2015, Luxemburgo ejercerá el turno rotatorio al presidir el Consejo de la Unión Europea bajo el lema "Una Unión para los ciudadanos".

Las **prioridades** en torno a las cuales se articula su Programa son:

Siete a nivel general:

- Liberar la inversión para impulsar el crecimiento y el empleo.
- El refuerzo de la dimensión social de la Unión Europea.
- La gestión de la migración combinando libertad, justicia y seguridad.
- La revitalización del mercado único, enfocándose en su dimensión digital.
- Poner competitividad europea en un marco global y transparente.
- Promover el desarrollo sostenible.
- El fortalecimiento de la presencia de la Unión Europea en la escena mundial

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

- Liberar la inversión para impulsar el crecimiento y el empleo: reforzar el potencial de las PYMES como generadoras de crecimiento y puestos de trabajo facilitando el despliegue del Plan de Inversiones para Europa y el Plan sobre los Mercados de Capital.
- Reforzar la dimensión social de la Unión Europea: poniendo en marcha "una Europa triple A social": educación, formación e inversión social. En inversión social hacer hincapié en la inversión en recursos humanos, en particular a través de la Garantía Juvenil y teniendo a los jóvenes como principales beneficiarios.



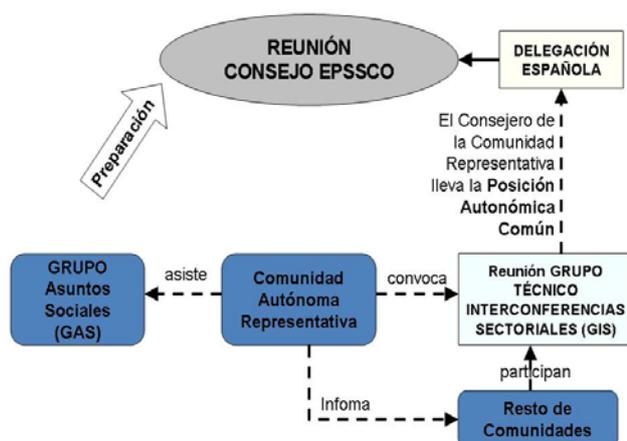
Estas prioridades se enmarcan dentro del Programa (Programme) elaborado por el nuevo "Trío de Presidencias": Italia, Letonia y Luxemburgo (Presidencia actual). El Programa sirve de guía para la actuación del Consejo de la UE durante el periodo julio de 2014 a diciembre de 2015.

Representación Autonómica Directa



En el primer semestre de 2016 (enero-junio), el turno de Representación Autonómica Directa en el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, (EPSSCO) de la Unión Europea, corresponde a la Comunidad de Madrid.

PARTICIPACIÓN AUTONÓMICA DIRECTA



La Conferencia para Asuntos Relacionados con la Unión Europea (CARUE), en su reunión del 9 de diciembre de 2004, alcanzó sendos acuerdos sobre la Participación de las Comunidades Autónomas en los Grupos de Trabajo del Consejo de la Unión Europea y sobre el Sistema de Representación Autonómica en algunas de las Formaciones del Consejo de la Unión Europea (una de ellas el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, EPSSCO).

Un Consejero de una determinada Comunidad Autónoma (un semestre como mínimo), se integra como miembro de la delegación española en cada una de las reuniones del Consejo de Ministros de la Unión Europea. Dicho representante autonómico asume la concertación con la Administración General del Estado y se compromete a poner a disposición del resto de Comunidades Autónomas la documentación, a mantenerlas regularmente informadas sobre las negociaciones, y a consensuar una Posición Común.

Desde el segundo semestre de 2005, en el que la Comunidad de Madrid iniciara la Representación Autonómica Directa, las 17 Comunidades Autónomas han llevado a cabo dicha Representación, en el siguiente orden: Madrid, Cataluña, Galicia, Andalucía, País Vasco, Valencia, Asturias, Castilla y León, Cantabria, Canarias, La Rioja, Castilla-La Mancha, Murcia, Aragón, la Comunidad Foral de Navarra, Islas Baleares y en el último semestre de 2013, Extremadura. En 2014 Andalucía inició un nuevo turno de Participación en el Consejo EPSSCO, seguida del País Vasco y Cataluña. En el **segundo semestre de 2015** le corresponde a **Galicia** y en el primer semestre de 2016 a la Comunidad de Madrid.

Información EPSSCO

Noticias Breves

Luxemburgo presenta los logros preliminares de su Presidencia del Consejo de la Unión Europea

Luxembourg presents the preliminary achievements of its Presidency of the Council of the European Union

(18-12-2015)

Legislar mejor- el Consejo aprueba un acuerdo con el Parlamento Europeo y la Comisión

Better law-making - Council approves agreement with the European Parliament and the Commission

(15-12-2015)

El Consejo aprueba un acuerdo sobre nuevas reglas para que la Unión Europea sea más accesible a investigadores, estudiantes y trabajadores en prácticas de terceros países

Researchers, students and interns from third countries – The Council approves a compromise on new rules to make the European Union more accessible

(26-11-2015)

Conferencia "Industria 2015"- Marc Hansen considera que la innovación mediante la investigación ayuda a impulsar la reindustrialización

"Manufature 2015" conference – Marc Hansen takes the view that innovation through research helps to boost reindustrialisation

(24/11/2015)

Plataforma para abordar el trabajo no declarado: el Consejo confirma el acuerdo con el Parlamento Europeo

Platform to tackle undeclared work: Council confirms deal with EP

(20-11-2015)

Los Directores Generales de Formación Profesional celebraron una reunión en Luxemburgo

The Directors General of Vocational Training held a meeting in Luxembourg

(16-11-2015 / 17-11-2015)

Conferencia Economía Digital: "Estar preparados para los nuevos puestos de trabajo!" - Los expertos examinaron la inversión en capital humano

'Digital Economy Conference: Let's be ready for the new jobs!' - Experts discussed the investment in human capital

(10-11-2015 / 11-11-2015)

Nicolas Schmit se dirigió al Parlamento Europeo sobre el desempleo de larga duración, que describió como una "herida en la UE"

Nicolas Schmit addressed the European Parliament on the issue of the long-term unemployed, which he described as a 'wound in the EU'

(28/10/2015)

Noticias Destacadas de la Presidencia

Nicolas Schmit ha presentado la Declaración de Luxemburgo sobre la Economía Social y Solidaria en Europa, firmado por seis Estados miembros/Nicolas Schmit has presented the Luxembourg Declaration on the Social and Solidarity Economy in Europe, signed by six Member-States (04-12-2015)



El 4 de diciembre de 2015, Nicolas Schmit, Ministro de Trabajo, Empleo y la Economía Social y Solidaria, presentó, la "Declaración de Luxemburgo sobre la Economía Social y Solidaria en Europa", adoptada por cinco Estados miembros más: Francia, Italia, España, la República Eslovaca y

Eslovenia en la Conferencia "Impulsar las empresas sociales en Europa".

La economía social tiene una "influencia poderosa" para la creación de empleo y para la innovación social y está ganando cada vez mayor reconocimiento a nivel europeo e internacional. Muchos proyectos e iniciativas presentadas durante la Presidencia luxemburguesa han demostrado que hay proyectos que pueden ser económicamente viables y estar basados en fuertes valores sociales. Los representantes de los seis Estados miembros que adoptaron la Declaración, recalcaron que la economía social es un "modelo que ha capeado bien la crisis".

2015 Asamblea PYME-Los obstáculos experimentados por las pequeñas empresas en el centro de los debates/2015 SME Assembly - The obstacles experienced by small businesses at the heart of discussions (18-11-2015 / 20-11-2015)



En el marco de la Presidencia luxemburguesa del Consejo de la Unión Europea (UE), la Comisión organizó la Asamblea Europea de las PYME, del 18 al 20 noviembre de 2015, como culminación a la Semana Europea de la PYME.

Durante las sesiones, se pidió una mayor simplificación burocrática a

nivel europeo, y el establecimiento de una ventanilla única para facilitar los registros de la empresa. Remco de Bruin, de la Cámara de Comercio de los Países Bajos, subrayó como reto el IVA, que causa problemas a más de 40% de las empresas que venden sus productos en la red y hace que sólo un tercio de esas empresas vendan a nivel internacional.

El otro gran reto señalado por Remco de Bruin, es la ausencia de información sobre las normas europeas: la mayoría de las empresas europeas no conocen las reglas, y una cuarta parte no son conscientes del principio de reconocimiento mutuo. Así, alrededor del 40% de las empresas asumen que están obligados a adaptar sus productos a las normas nacionales de otros Estados miembros. Los costos relacionados con la entrega de productos a través de fronteras, los problemas con la financiación experimentada por las PYME, diferentes regímenes de impuestos y costes de mano de obra, también fueron objeto de debate.

Un número de participantes destacó las oportunidades que la economía digital trae, y señaló que los aumentos en la productividad entre 2010 y 2014 fueron cuatro veces más altos para las empresas que venden en línea. En cuanto a las cualificaciones, casi cuatro de cada diez empresas declararon tener dificultades para reclutar candidatos con las cualificaciones necesarias, especialmente en las Tecnologías de la Información. Hay que acercar el mundo de la educación al mundo laboral y dar importancia de los mentores en la creación de una empresa.

Información EPSSCO

Reuniones del Grupo Técnico de Empleo (GAS) octubre

Reunión 13 de octubre

Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a una **red europea de servicios de empleo, al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo**. En esta reunión se trataron los puntos principales debatidos en los trílogos (Consejo, Comisión y Parlamento) que han llevado más tiempo y donde el Parlamento Europeo (PE) no quiere ceder, obligando a buscar un compromiso. Dichos puntos hacen referencia a: Composición general de la red (artículo 4); accesibilidad a todos los servicios EURES (artículo 1B nuevo); sistema de admisión (artículo 8; Transmisión de la información a la oficina Europea de Coordinación (artículo 7.1, y 7.4); interlocutores sociales; portal nacional y transferencia de datos; plazo para el mapeo por los EEMM de las clasificaciones ESCO señalado en el artículo 16.3; preferencias de la Unión (artículo 13.3a); derogación para los aprendizajes y prácticas vinculados al sistema educativo (vocational education and training, artículo 14) y partenariados transfronterizos. En cuanto al primer punto, composición general de la red, los debates han sido difíciles, pues el enfoque del PE y el Consejo no eran iguales. La diferencia estribaba en que las

organizaciones sin ánimo de lucro sólo podían ser Socios. El PE piensa que EURES debe ser una Red lo más amplia posible y si esa limitación se mantiene se podría excluir a importantes organizaciones de la Red. Se debería buscar un compromiso partiendo de la norma general de que todas las organizaciones han de ser miembros y cuando alguna no pueda cumplir con todas los requisitos según el artículo 4.1.c podrán ser asociados, pero solo si se justifica debidamente ese incumplimiento. En cuanto a la carga de datos en el portal, el PE quiere que todos los asociados y miembros puedan cargar datos. El Consejo tiene idea de que solo se consideren las vacantes disponibles públicamente. Lo que se ha propuesto es que los miembros podrán cargar las vacantes disponibles públicamente, pero no la información que no sea de acceso público. España con respecto al 4.1.c tiene dudas sobre el alcance. Sobre el 8.1.c, referido a demostrar que se disponga de capacidad necesaria para participar, considera que puede ser difícil demostrar que se disponga o no de la capacidad necesaria en línea con Bulgaria y Alemania, sería necesario simplificarlo para evitar cargas administrativas para las oficinas nacionales de coordinación.

Reunión 13 de octubre

Propuesta de decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la creación de una **Plataforma Europea para reforzar la cooperación en materia de prevención y desincentivación del trabajo no declarado**. La Presidencia informó que el texto que presentan tiene modificaciones en relación al de la reunión anterior. Esperan llegar a buenos resultados para poder negociar con el PE. De igual forma explica

que desde la última reunión ha habido grandes temas objeto de debate: papel de los interlocutores sociales, representantes senior, competencias de los Estados miembros (EEMM), etc. Con respecto a los representantes senior, cada EEMM decidirá quien estará presente en la plataforma y solo ellos tendrán derecho a voto.

Reunión 23 de octubre

Conclusiones del Consejo para la **promoción de la Economía Social como vector clave para la economía y el desarrollo social en Europa**. Presidencia agradece a las delegaciones que hayan enviado propuestas por escrito, pues han servido para presentar en la reunión un texto mejor y más claro. Esperan que sea la última reunión sobre este tema. Han realizado modificaciones y quieren explicarlas a grandes rasgos. En la reunión anterior se debatió el tema de las definiciones, algunas delegaciones querían más, otras menos, se proponen tres: la de economía social (en el punto 1), haciendo referencia a la estrategia de Roma; las empresas de economía social, también en

referencia a la estrategia de Roma y las empresas sociales, basada en el reglamento EaSI (Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social). En el preámbulo (puntos 1-14) proponen reestructurar los párrafos y entienden que ha quedado más claro, simplificando la lectura. En los puntos 21-23, materia de innovación social, no hay en realidad una propuesta nueva, es una adaptación del texto en aras a una mayor fluidez de lectura. España agradeció que se hayan tenido en cuenta las cuestiones planteadas, sobre todo en las definiciones. Consideran que el texto da amplitud para incluir las características de cada EEMM y lo apoyan en su totalidad.

Reunión 28 de octubre

Propuesta Conclusiones del Consejo sobre **Igualdad de género en el ámbito de la toma de decisiones**. La reunión anterior se celebró el 9 de octubre y en la misma la Presidencia explicó que en el marco del seguimiento de la puesta en marcha de Beijing +20, el Instituto Europeo para la Igualdad de Género, alentado por la Presidencia de Luxemburgo, ha elaborado un informe centrándose en la igualdad de género en el ámbito de la

toma de decisiones, sobre el cual se basa el borrador de Conclusiones del Consejo. En esta reunión se analizaron, en sesión de mañana y tarde los puntos 1 al 34 de la Propuesta. Al finalizar la Presidencia indicó que quedaba pendiente la opinión de Reino Unido y de Dinamarca (reserva a todo el texto) y espera que envíen pronto una respuesta.

Información EPSSCO

Reuniones del Grupo Técnico de Empleo (GAS) octubre

Reunión 26 de octubre

Propuesta de Recomendación del Consejo sobre la **integración de los parados de larga duración (PLD) en el mercado de trabajo**. Se inició la reunión retomando el tema sobre la base jurídica, abierto en reuniones anteriores, el Servicio Jurídico (SJ) no considera que el artículo 149 pueda considerarse una base jurídica secundaria adecuada. El Consejo puede apoyarse en el artículo 242 para la adopción de esta Recomendación. La Comisión reconoce que sigue con un debate a nivel interno con su SJ y que en su momento plantearán su respuesta definitiva.

Acto seguido se revisó el articulado de la Propuesta por parte de las delegaciones. En cuanto al artículo 1 (Registro solicitantes), España agradece el nuevo texto y su flexibilidad. Se considera correcta la inclusión de "jobseekers", pero reiteran el rechazo a la incentivación del registro, pues en España ya hay un gran número de personas registradas. De cara a encontrar un punto de acuerdo, se propone incluir un segundo párrafo dentro del artículo, donde se concretaría que en los EEMM donde ya hay un número elevado de personas registradas, estas serían la prioridad antes de proceder a la incentivación de las no registradas. Carece de sentido la incentivación en el caso de España, al menos por el momento. La Presidencia considera que "jobseeker" es un compromiso adecuado, deja flexibilidad a los EEMM. La Comisión está de acuerdo, consideran que jobseekers es aceptable, y que inactivos no añadiría valor al texto. Proponen dejar la propuesta tal y como está. Con respecto a la preocupación de España, en este artículo ya hay flexibilidad para que los EEMM prioricen sus acciones, por eso se habla de "encourage", pero proponen incluir la idea propuesta por España en el considerando 15. No se trata de favorecer a los registrados con respecto a los no registrados. España necesita un poco de tiempo para reflexionar sobre esta oferta, agradece la flexibilización y se pronunciará al respecto. La Presidencia sugiere que se mantenga "jobseekers" finalmente. En relación a la integración laboral (artículo 4), España expone que la flexibilidad del texto no es suficiente, puede haber formas de organizar las cosas sin tener que pasar por un punto único de contacto. No son los países con puntos de contacto único, los que tiene mejores datos en coordinación. No es esencial. Apoyan la propuesta portuguesa. No se puede establecer algo que puede acarrear graves problemas a los EEMM. Se solicita a la Presidencia y la Comisión el uso de una forma más flexible. La coordinación debe ser acorde a las prácticas nacionales. España no puede dar el acuerdo a un punto único de contacto, sí a una labor de coordinación. La Comisión considera que el texto está bien tal cual. La idea detrás de estos puntos de contacto es ver a través de los ojos de los PLD. Se trata de apoyar a la gente. Si nos centramos en las pruebas, algunos EEMM demuestran

que este enfoque coordinado supone una gran diferencia. No piden fusión de instituciones, los EEMM pueden coordinarse como quieran. Esperan que se acepte. Si el objetivo en sí mismo es la flexibilidad, olvidamos la esencia de esta recomendación. No se habla de fusión institucional ni de ventanilla única sólo se pretende que el servicio que se ofrezca al PLD sea agrupado. La mayoría de las preocupaciones de los EEMM se tienen en cuenta en el artículo 5. España hace una reflexión: Se nos exige que nos ocupemos de los PLD en un plazo concreto y con una monitorización muy estricta. Dejemos actuar a los EEMM según sus prácticas nacionales, no está demostrado que el punto de contacto único sea la mejor opción, hay Estados que no lo tienen y están entre los que tienen mejores resultados en la gestión de los PLD, y eso la Comisión lo tiene que saber. Respecto del artículo 10 (evaluación y seguimiento) España tiene reserva positiva con este apartado. Plantea dudas la frase que empieza con "the monitoring should..." puede ser muy difícil medir el impacto de los acuerdos y tal vez estemos condicionando la labor del Comité de Empleo (EMCO) en cuanto al tipo de indicadores que tiene que aprobar. El EMCO debería determinar los indicadores. La Comisión dice que este artículo da un mandato al EMCO. Piden cambiar "fully taken" por "in cooperation with". Sobre el Semestre Europeo, han entendido que se podría crear una sinergia en vez de un procedimiento separado. El monitoreo es fundamental para la Comisión, da las indicaciones EMCO sobre lo que tiene que analizar. Por lo relativo al artículo 12 España reitera lo dicho en la última reunión. No deberíamos de perder la oportunidad de que el año que viene, en la revisión del marco financiero plurianual se tuviera en cuenta este reto. En España este reto es mayor que el de la Garantía Juvenil, 600.000 personas más. Es necesario contar con fondos adicionales. En el considerando 15, España quiere confirmar si es aquí donde la Comisión propone matizar la propuesta española, preguntan si hace España la propuesta o la realiza la Comisión. La Comisión dice que la sugerencia debe venir de la delegación. España hará una propuesta. En esta reunión, también, el SJ informó que la Comisión ha negociado un acuerdo comercial con Singapur y solicitan al Tribunal que dictamine quien tiene competencias para este acuerdo. Habla de esto porque uno de los capítulos de este acuerdo aborda la cuestión de la legislación laboral en el marco del trabajo de la OIT. El acuerdo comercial refuerza los compromisos de los EEMM y establece una obligación de cooperar con Singapur en el marco de la OIT y les parece importante que se sepa que este caso se está tratando en el tribunal y que los expertos en el campo de la OIT puedan ayudar para que se tengan en cuenta las limitaciones de las competencias de la UE en materia de legislación laboral.

Información EPSSCO

Reuniones del Grupo Técnico de Empleo (GAS) noviembre

Reunión 3 de noviembre

Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a una **red europea de servicios de empleo, al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo**. La Presidencia informa sobre el último trilogio que se celebró en Estrasburgo, y en el que se debatieron temas muy importantes. El objetivo es tener un acuerdo sobre este expediente este año, es un objetivo común del PE, de la Comisión y de la Presidencia. El horizonte es llegar al EPSSCO de diciembre con un acuerdo. En la reunión se revisaron las cuestiones problemáticas. Se ha intentado avanzar un poco en la línea del PE manteniendo el espíritu de la posición del Consejo. Es importante ver el texto en su conjunto y la Presidencia pide reflexión. Quieren saber si el paquete en su conjunto es aceptable para el grupo.

Los puntos más importantes de choque con el PE y en los que se ha llegado a algún acuerdo para no bloquear la negociación fueron la **Composición de la red**, la posición del PE es que la red sea abierta y todo el mundo pueda participar como socio. El Consejo ha dicho que no, que hay que limitar el acceso para controlar la calidad. Cuando uno quiere unirse a la red, hay que ser miembro y solo en casos excepcionales sin ser miembro se podrá unir como socio. Para algunos EEMM esto es delicado, pero viendo la posición del PE, es un buen compromiso.

Interlocutores sociales: el PE los quiere dentro de la red a todos los niveles y el Consejo defiende que a nivel nacional estén sujetos a la forma de funcionar en los EEMM, que tienen que poder imponer su método de

trabajo. Parece que se ha logrado el objetivo del Consejo a nivel nacional y se ha cedido a nivel europeo, los interlocutores sociales pueden "unirse" a las reuniones.

Accesibilidad: es un tema muy importante para el PE y se ha llegado a un acuerdo para que esté en el texto, pero centralizado en un artículo. Ha habido tensiones en las negociaciones, porque la posición del PE era extrema. Según ellos cualquier persona con cualquier discapacidad ha de tener acceso a través de todos los medios, lo que implicaría un acceso físico también. El Consejo ha defendido que hay que ser flexible y que hay que tener un medio de acceso posible, pero no necesariamente implicando un acceso físico a los servicios. El PE quería que se hablara de "no discriminación" y queda recogido en un considerando.

Aprendices: es importante recordar que la posición del PE era que la red fuera abierta y todo estuviera en el portal, pero el Consejo considera que es importante garantizar que si uno está trabajando (haciendo prácticas) dentro del sistema educativo, los EEMM pueden excluirlo, no necesariamente estará en el portal. Es una posibilidad que decide el EEMM. Se ha garantizado que los EEMM decidan cuando puede haber una exclusión por estar en educación.

Partenariado transfronterizo: El PE quería que estuviera en el texto y está. Quería evitar un conflicto entre EURES y EaSI (Programa Europeo de Empleo e Innovación Social). Participen en los estos partenariados tendrán los derechos de un socio o un miembro en EURES, se ha alcanzado ese acuerdo.

Reunión 3 de noviembre

Conclusiones del Consejo para la **promoción de la Economía Social como vector clave para la economía y el desarrollo social en Europa**. En esta reunión se terminaron de revisar los puntos pendientes

de la reunión del día 23 de octubre. Se cerraron las conclusiones y se presentarán para su adopción en el EPSSCO del 7 de diciembre.

Reunión 5 de noviembre

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a **mejorar el equilibrio de género entre los administradores de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines**. El 14 de noviembre de 2012, la Comisión adoptó una propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines. La propuesta de Directiva que tiene por objetivo hacer frente al grave problema de la infrarrepresentación de las mujeres en las más altas instancias de decisión económicas, establece un objetivo cuantitativo del 40% para la proporción del género menos representado en los consejos de administración de las empresas cotizadas, de aquí a 2020 (2018 en las empresas públicas). Las empresas estarán obligadas a procurar alcanzar este objetivo, en particular mediante la introducción de normas de procedimiento relativas a la selección y el nombramiento de miembros no ejecutivos del consejo de administración. A las empresas que no alcancen el objetivo del 40% se les exigirá que sigan aplicando las normas de procedimiento y que expliquen qué medidas han adoptado y pretenden adoptar a fin de alcanzarlo. Para los EEMM que opten por aplicar el objetivo tanto a los administradores ejecutivos como no ejecutivos, se les aplicaría un objetivo más bajo (33%). España ya desde 2007, tiene una legislación específica para regular la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo), por tanto, comparte plenamente los objetivos de la Directiva pero considera que debe de seguir estudiándose cuál es el instrumento jurídico más adecuado. En el Consejo EPSSCO de 18 de junio de 2015, se intentó alcanzar una Orientación general pero no se consiguió, en el de octubre no se llevó el expediente pero la Presidencia luxemburguesa se comprometió a hacer todos los esfuerzos para que si esté en el de diciembre. En la reunión se inició una ronda general de comentarios y del articulado, España mostro su apoyo a los cambios dado que aportan flexibilidad, y propuso modificar el plazo de suspensión previsto para 31 de diciembre 2020.

Información EPSSCO

Reuniones del Grupo Técnico de Empleo (GAS) noviembre

Reunión 11 de noviembre

Proyecto de conclusiones del Consejo sobre la **Gobernanza Social para una Europa inclusiva**. En el Consejo EPSSCO celebrado el pasado 5 de octubre en Luxemburgo, se abordó el modo de profundizar la **dimensión social** en la gobernanza de la UE, sobre la base de una nota de la Presidencia, titulada: "Gobernanza social en una Europa Inclusiva - El camino a seguir". Este debate se centró más ampliamente en el trabajo sobre el Informe de los cinco Presidentes (Jean-Claude Juncker, Donald Tusk, Jeroen Dijsselbloem, Mario Draghi y Martin Schulz) relativo a la profundización en la Unión Económica y Monetaria (UEM). Los Ministros expresaron su voluntad común de reforzar y profundizar la dimensión social de la UE. Subrayaron la importancia de apuntar hacia una convergencia social ascendente. La mejora de la dimensión social crearía un espacio inclusivo con un alto grado de rendimiento en el ámbito de lo social y del empleo para los ciudadanos, incluyendo la necesaria modernización y reforma de los sistemas de protección

social y las instituciones del mercado de trabajo. Los Ministros subrayaron que una dimensión social más profunda de la Unión Económica y Monetaria (UEM) debe basarse en los instrumentos vigentes en el marco del semestre europeo. Profundizando en una de las prioridades de la Presidencia luxemburguesa, como es la dimensión social de Europa, la Presidencia presenta este Proyecto de Conclusiones, de cara a su aprobación en el próximo Consejo EPSSCO de diciembre. La Presidencia explica que este proyecto de conclusiones es el resultado que sintetiza los debates ministeriales previos, el informal de julio y el de octubre, en la parte de semestre europeo, además recoge los comentarios recibidos de las reuniones mantenidas en octubre por parte del Comité de Empleo (EMCO) y del Comité de Protección Social (SPC). Es un texto de compromiso respecto a posiciones nacionales muy divergentes. Acto seguido se inició la ronda de intervenciones de las delegaciones.

Reunión 17 de noviembre

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a **mejorar el equilibrio de género entre los administradores de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines**. La presidencia ha divulgado una nota explicativa, en

particular del uso de la cláusula de flexibilidad en el 4b. y también se adaptado los plazos reflejados en el mismo artículo 4b. España había propuesto la modificación de los plazos y agradece su inclusión.

Reunión 20 de noviembre

Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a una **red europea de servicios de empleo, al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo**. En el documento enviado por la Presidencia se reflejan los últimos trabajos y se han introducido correcciones de errores. En los dos últimos trilogos de noviembre se han visto todos los artículos y los dos próximos se verán los considerandos, que deben de estar en consonancia con los artículos. Sobre los **actos delegados y de ejecución**, es un tema muy importante para el Parlamento y, al final, se incluyen actos delegados en el artículo 29 y 3.a (sólo para modificar las áreas o añadir nuevas, a las establecidas en el apartado 1). Los EEMM pueden participar en los indicadores y en la decisión sobre los ámbitos de actividad al preverse la participación de expertos en el artículo 33. Ha habido una reunión técnica y parece que el PE podría aceptar esta propuesta. Los actos de ejecución seguirían estando en los indicadores, si bien, se cambia este término por otro similar, dado que el PE no lo quiere, se hablaría de especificaciones detalladas

uniformes de los datos a controlar y evaluar. Se trata, en definitiva, de un sinónimo, y se trataría de lo mismo. De esta forma se evitaría el bloqueo. Otro tema sería el de **los partenariados transfronterizos**, se clarifica que otras organizaciones que puedan participar en ellos junto con los Miembros y Socios, no son miembros ni socios, y no se benefician de ese carácter, estando fuera de la Red. Se mencionan los distintos niveles, estatal (cuando sea apropiado), regional y local. Sobre la **entrada en vigor del Reglamento**, el PE está muy firme y considera que dos años es demasiado y sería un mensaje negativo, por lo que no podrían aceptarlo. Se han visto varias soluciones y la única para llegar a un acuerdo sería un año. Sobre **las tasas** se podrán cobrar en ciertos casos, básicamente a los empresarios, el PE quería que fueran los servicios siempre gratuitos.

En esta reunión se terminaron de revisar los puntos pendientes de la reunión del día 23 de octubre. Se cerraron las conclusiones y se presentará la Propuesta para su adopción en el EPSCO del 7 de diciembre.

Información EPSSCO

Sesión nº 3434 del Consejo EPSSCO, 7 de diciembre de 2015



La reunión del Consejo de Ministros de Empleo y Política Social, **Council meeting Employment and Social Policy Health and Consumer Affairs**, se celebró en Bruselas, el 7 de diciembre de 2015, bajo la presidencia de Nicolas Schmit Ministro de Trabajo, y Economía Social de Luxemburgo; Lydia Mutsch, Ministra de Salud y de Igualdad de Oportunidades de Luxemburgo; Corinne Cahen, Ministra de la Familia e Integración de Luxemburgo y Romain Schneider, Ministro de Seguridad Social de Luxemburgo.

Algunos de los puntos objeto de debate, según nota de prensa provisional, fueron:

EMPLEO Y POLÍTICA SOCIAL

- Las mujeres en los Consejos de Administración de las empresas
- Integración de los parados de larga duración en el mercado laboral
- Igualdad de trato
- Compromiso para la igualdad de género 2016-2019
- Semestre Europeo 2016
- La igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la toma de decisiones
 - Economía Social
 - Gobernanza Social
 - Otros temas

OTROS PUNTOS APROBADOS

TRANSPARENCIA

- El acceso del público a los documentos

En cuanto a los temas tratados destacar:

Las mujeres en los Consejos de Administración de las empresas

El Consejo no pudo ponerse de acuerdo sobre la Propuesta de Directiva de mejorar el equilibrio de género entre los administradores de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines.

Aunque existe un amplio consenso en toda la UE a favor de las medidas para mejorar el equilibrio de género en los Consejos de Administración de las empresas, algunos Estados miembros prefieren hacerlo a nivel nacional. De modo que consideran que la Propuesta no cumple con el principio de subsidiariedad.

La Presidencia dio una nueva redacción al texto resultando más flexible, entiende que las medidas nacionales están reconocidas y se amplían los plazos.

Integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral

El Consejo ha alcanzado un acuerdo político sobre la Recomendación de integración de los parados de larga duración en el mercado laboral (14361/15).

El Consejo considera que el desempleo de larga duración es un problema que debe ser abordado con

urgencia, y la recomendación tiene por objeto establecer el marco adecuado para apoyar las acciones de los Estados miembros.

Inspirada en la Garantía Juvenil, la Propuesta de Recomendación se dirige hacia un grupo que fue golpeado con especial dureza por la crisis económica: los parados de larga duración mayores de 30, y aquellos con edades comprendidas entre 25 y 30, que no se benefician de la Garantía Juvenil

Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019

El Consejo ha mantenido un intercambio de opiniones sobre el compromiso estratégico de la Comisión para la igualdad de género (14746/15).

Las cinco áreas prioritarias de la estrategia son: la misma independencia económica para las mujeres y los hombres; igual remuneración por trabajo de igual valor; igualdad en la toma de decisiones; la dignidad, la integridad y la erradicación de la violencia basada en el género y la promoción de la igualdad de género más allá de la UE.

El compromiso estratégico define los objetivos a través de estas cinco áreas prioritarias en las que la Comisión seguirá trabajando. Identifica las acciones clave que se ejecutarán en las cinco áreas en los próximos años, con plazos claros. También define los indicadores para llegar a las metas y el seguimiento.

Economía Social

El Consejo ha adoptado las Conclusiones sobre la promoción de la economía social como un factor clave de desarrollo económico y social en Europa (13766/15).

La economía social es un pilar importante, especialmente en términos de empleo y cohesión social. Se trata de un sector que ha resistido la crisis económica mejor que otros.

La economía social combina actividades económicas sostenibles con el impacto social positivo haciendo corresponder las necesidades de bienes y servicios. Contribuye a varios objetivos clave de la UE, como el logro de un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, empleo de calidad, la cohesión social, innovación social, el desarrollo local y regional y la protección del medio ambiente.

Estadísticas Europeas

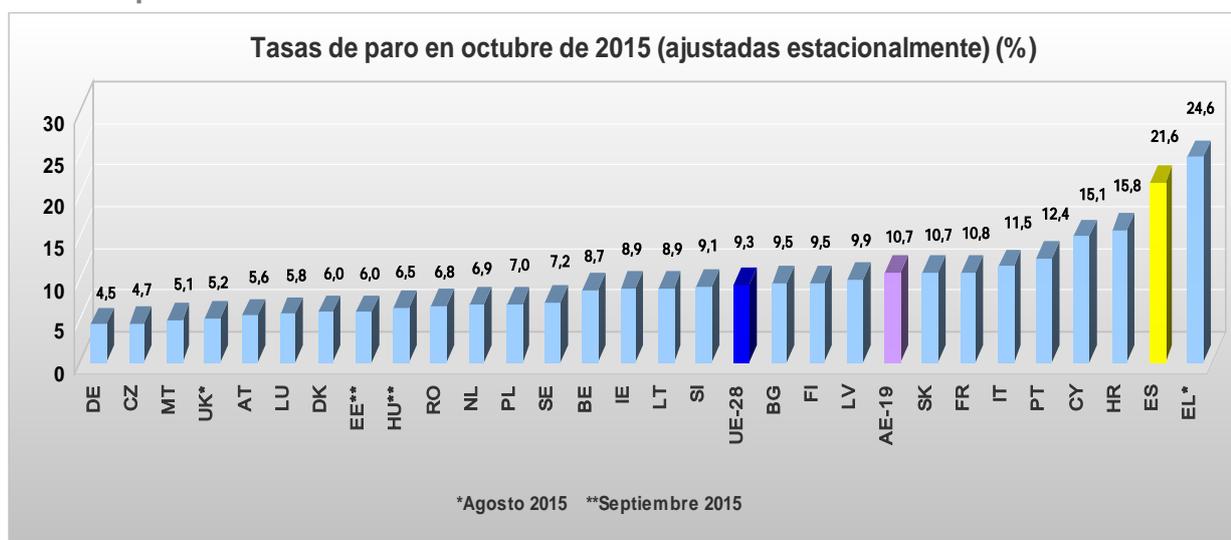
Datos de interés

- En 2015, una de cada cinco empresas europeas contrató especialistas en tecnologías de información y comunicación (TIC).
- En el segundo trimestre de 2015, la oferta de empleo aumentó en 21 Estados miembros de la UE-28.
- Entre 2009 y 2014, España (-0,7%) y Portugal (-1,1%) registraron los menores incrementos en sus porcentajes de contratos temporales.

Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de octubre



Datos EUROSTAT (publicados el 1 de diciembre de 2015)

La tasa de desempleo en octubre de 2015 fue de 10,7% en la Eurozona (AE-19) y de 9,3% en la UE-28. En octubre de 2014, las tasas de desempleo eran de 11,5% y 10,1% respectivamente.

Entre los Estados miembros, las tasas de desempleo más bajas se registraron en Alemania (4,5%), República Checa (4,7%) y Malta (5,1%), mientras que las más altas se observaron en Grecia (24,6%, en agosto de 2015) y en España (21,6%).

De acuerdo con las estimaciones de EUROSTAT casi 22,5 millones de hombres y mujeres estaban desempleados en la UE-28 en octubre de 2015 (más de 17,2 millones en la Eurozona). En relación con septiembre de 2015, el número de desempleados descendió en 36.000 personas en la UE-28 y en 13.000 en el AE-19. En comparación con octubre de 2014, el desempleo ha descendido en 1.942.000 personas en la UE-28 y en 1.302.000 en la Eurozona.

En relación con el año anterior, la tasa de desempleo descendió en veinticuatro Estados miembros y aumentó en los cuatro restantes. Los aumentos más notables se registraron en Finlandia (de 9,0% a 9,5%), en Francia (de 10,5% a 10,8%) y en Bélgica (de 8,6% a 8,7%). Los mayores descensos se observaron en España (de 23,9% a 21,6%), en Eslovaquia (de 12,7% a 10,7%), en Irlanda (de 10,7% a 8,9%) y en Croacia (de 17,6% a 15,8%).

En octubre de 2015, 4.530.000 jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE-28 (3.148.000 en la Eurozona). En comparación con octubre de 2014, el desempleo juvenil se redujo en 466.000 personas en la UE-28 y en 191.000 en la zona euro. En octubre de 2015, la tasa de desempleo juvenil fue de 20,0% en la UE-28 y de 22,3% en la Eurozona, en comparación con el 21,7% y el 23,3%, respectivamente, en octubre de 2014. Las tasas más bajas de paro juvenil, en octubre de 2015, se observaron en Alemania (7,1%), Austria (10,4%) y Dinamarca (10,9%); las más altas se registraron en Grecia (49,7%, en agosto de 2015), España (47,7%) y Croacia (43,1% en el tercer trimestre de 2015).

En octubre de 2015, la tasa de desempleo de Estados Unidos fue de 5,0%, en descenso con relación al mes de septiembre de 2015, mientras que en octubre de 2014 era de 5,7%.

Nota. La Unión Europea de los 28 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), Reino Unido (UK), Rumania (RO) y Suecia (SE). La abreviatura AE-19 corresponde a la Eurozona.

Estadísticas Europeas

Estadísticas Eurostat

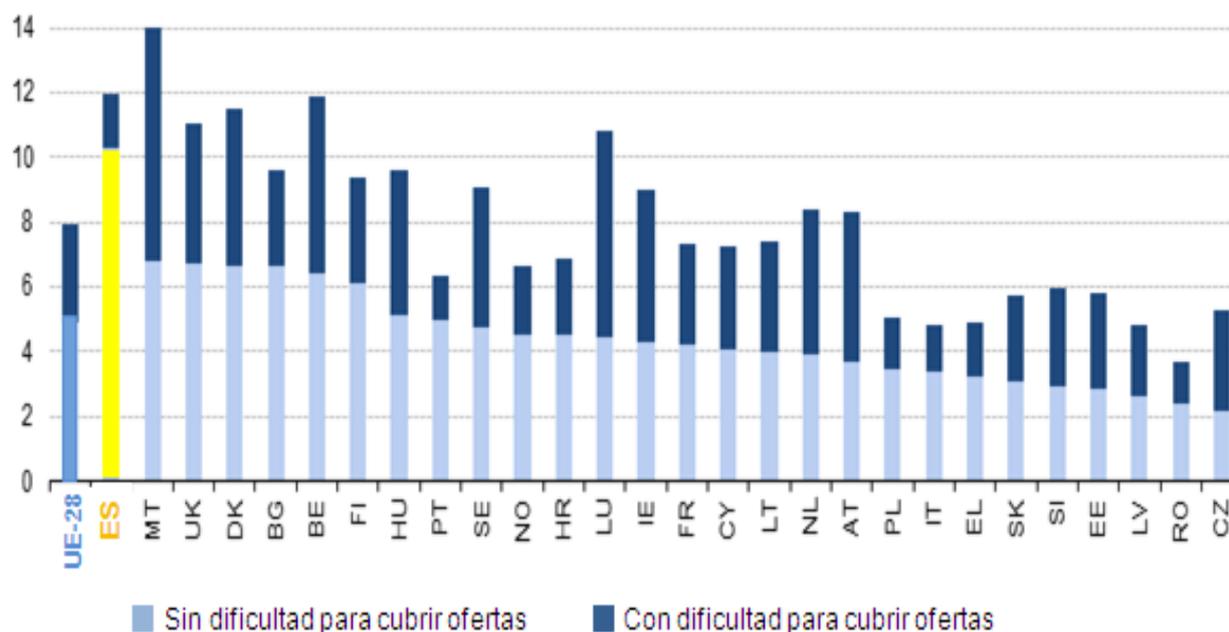
La contratación de especialistas en TIC en la Unión Europea

Estos datos proceden de la estadística explicativa *"ICT specialists – statistics on hard-to-fill vacancies in enterprises / Especialistas en TIC – estadísticas sobre las dificultades de cubrir ofertas vacantes en las empresas"* de Eurostat.

En 2015, una de cada cinco empresas europeas contrató especialistas en tecnologías de información y comunicación (TIC); la proporción más alta se observó -obviamente- entre las empresas de industrias de la información y la comunicación (75%). En general, este sector representa casi el 4% de todas las empresas de la UE, con al menos 10 personas empleadas. Para otros sectores, el porcentaje de empresas que empleó a especialistas en TIC varió del 9% en la construcción al 31% en actividades profesionales, científicas y técnicas. En 2014, el 8% de las empresas de la UE contrató o trató de contratar especialistas en TIC; el 3% informó tener dificultades para cubrir las vacantes en puestos que requerían competencias en TIC pertinentes (un 38% de las empresas que contrató o intentó contratar especialistas en TIC en 2014). De acuerdo con las estadísticas de las empresas que emplean a especialistas en TIC, las

industrias de la información y de la comunicación dominaron la proporción de empresas de la UE en la contratación de este tipo de especialistas (51%). Sin embargo, había una demanda mucho menor para especialistas en TIC en el resto de las actividades económicas. Las empresas de todos los países de la UE y Noruega informaron de algunas dificultades para contratar especialistas en TIC. Para aquellas empresas que contrataron especialistas a lo largo del año 2014, la proporción de las que informaron tener dificultades para cubrir las ofertas vacantes con respecto a las que no informaron de dificultades en la contratación de especialistas TIC fue más alta en la República Checa, Luxemburgo y Austria. En Países Bajos, Irlanda, Malta, Eslovenia y Estonia, la proporción era de cerca de 1, lo que significa que una de cada dos empresas que contrataron especialistas en TIC tuvo problemas para cubrir las ofertas vacantes.

Las empresas que contratan especialistas en TIC, con/sin dificultades para cubrir las vacantes - 2014 (%)



Fuente: Eurostat

Nota. La Unión Europea de los 28 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), Reino Unido (UK), Rumania (RO) y Suecia (SE).

Estadísticas Europeas

Estadísticas Eurostat

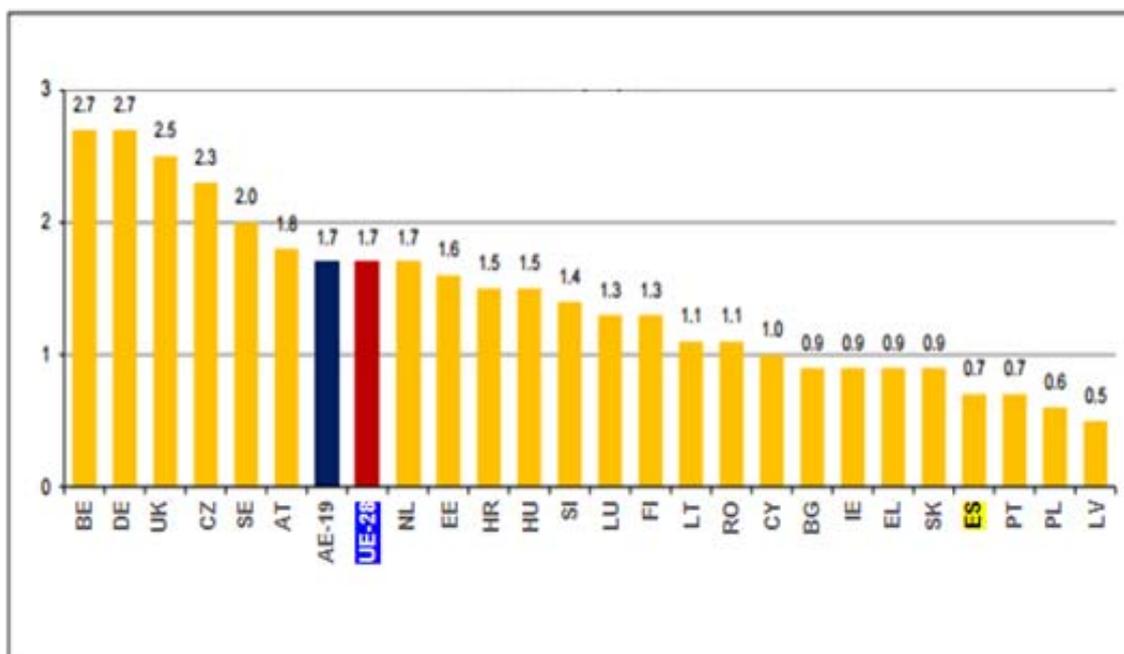
Las ofertas de empleo en la Unión Europea

Tasas de ofertas de empleo en la UE-28, AE-19 y diversos Estados miembros

Los datos siguientes proceden de la nota de prensa "*Euro area and EU28 job vacancy rates stable at 1.7%* / *Las tasas de ofertas de empleo estables en el 1,7%, tanto en la Eurozona como en la UE-28*" de Eurostat. La tasa de ofertas de empleo en el segundo trimestre de 2015 fue de 1,7%, tanto en la Unión Europea (UE-28) como en la Eurozona (AE-19). En la Eurozona fue del 1,2% en industria y construcción, y del 2,1% en servicios. En la UE-28, las tasas fueron del 1,3% tanto en industria como en construcción, y del 2,1% en servicios. Entre los Estados miembros de los que se disponen datos comparables, las tasas de ofertas de empleo más altas -en el segundo trimestre de 2015- se registraron en Bélgica y Alemania (2,7% en ambos

países), Reino Unido (2,5%), República Checa (2,3%) y Suecia, mientras que las más bajas se observaron en Letonia (0,5%), Polonia (0,6%), Portugal (0,7%) y España (0,7%, en el primer trimestre de 2015). En el segundo trimestre de 2015, entre los Estados miembros de los que se disponen datos, la oferta de empleo se elevó en veintiuno, se mantuvo estable en tres y disminuyó en otros tres, en comparación con el segundo trimestre de 2014. Los mayores incrementos se registraron en la República Checa (+1,1%), Croacia (+0,5%), Bélgica, Luxemburgo y los Países Bajos (en los tres países +0,3%); mientras que los únicos descensos se observaron en Alemania y Grecia (en ambos el -0,1%) y Chipre (-0,2%).

Tasas de ofertas de empleo (en el conjunto de las actividades económicas) - 2º trimestre de 2015



Nota: Los datos de España se refieren al primer trimestre de 2015. No se muestran datos de Dinamarca, Francia, Italia y Malta.

Fuente: Eurostat

Nota. La Unión Europea de los 28 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), Reino Unido (UK), Rumania (RO) y Suecia (SE).

Estadísticas Europeas

Estadísticas Eurofound

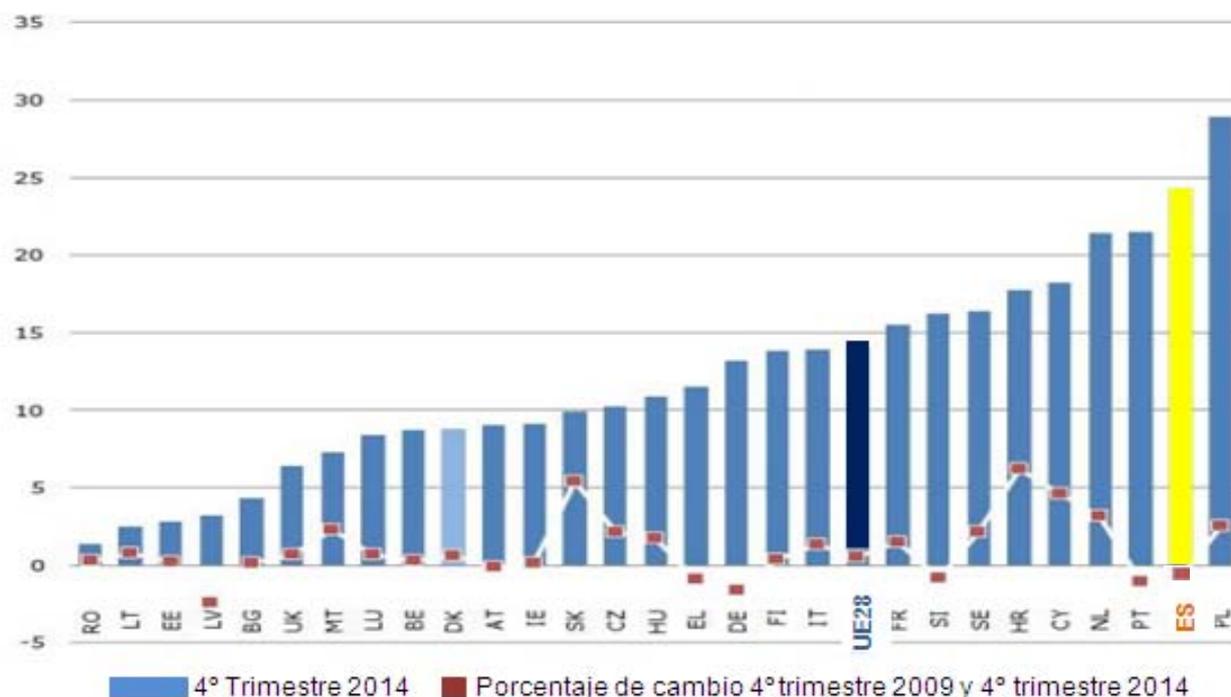
Evolución de la contratación temporal en la Unión Europea

Los siguientes datos provienen de la publicación *"Developments in working life in Europe: EurWORK annual review 2014 / La evolución de la vida laboral en Europa: la revisión anual EurWORK 2014"* de Eurofound.

Otra forma no estándar de empleo es la de los contratos de duración determinada, son empleos temporales definidos que finalizan automáticamente cuando se alcanza la fecha de terminación acordada. Los contratos de duración determinada surgieron como la forma de proporcionar un trampolín para puestos de trabajo permanentes, aunque un estudio reciente realizado por Eichhorst (2014) sugiere que la "utilidad de estos puestos de trabajo depende del entorno institucional y económico y que su potencial de empleabilidad permanente es socavada si hay un alto grado de segmentación en el trabajo". EUROSTAT muestra que los contratos temporales han ganado ligeramente en importancia en los últimos cinco años dentro de la UE-28. Mientras que en el 4º trimestre de 2009, el 13,6% de los empleados tenían un contrato temporal, en el 4º trimestre de 2014, eran temporales un 14,1% de los empleados. Mientras que en la mayoría de los Estados miembros fue observado un ligero aumento similar, en algunos países la

importancia relativa de los contratos temporales se ha incrementado considerablemente: por ejemplo, en Croacia (+6.2%), Chipre (+4.6%), Eslovaquia (+5.4%) y Países Bajos (+3.2%). Son también significativos los crecimientos de +2.5% en Polonia -que tiene la mayor proporción de contratos temporales en toda la Unión Europea- y de Suecia (+2,1%). En el otro extremo España (-0.7%) y Portugal (-1,1%) ocuparon el segundo y el tercer lugar en cuanto a la proporción de sus empleados con contratos temporales; la proporción también ha disminuido en Alemania, Eslovenia, Grecia y Letonia. El uso de los contratos de duración determinada puede tener impacto en el mercado laboral en general. Por ejemplo, en España se informó -con datos del gobierno- que solo el 47,2% de estos contratos se encontraban todavía en vigor seis años después y que, en general, los contratos temporales estaban disminuyendo a lo largo del periodo estudiado (años 2009-2014).

Porcentaje de contratación temporal en el 4º trimestre de 2014 y cambios entre los años 2009 y 2014



Fuente: Eurostat

Nota. La Unión Europea de los 28 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), Reino Unido (UK), Rumania (RO) y Suecia (SE).

Estadísticas Europeas

Noticias Breves

Maximizar la contribución de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (Fondos EIE) a las prioridades de la Comisión. / La Comisión ha adoptado una Comunicación sobre la contribución de estos Fondos a la estrategia de crecimiento de la UE, al Plan de Inversiones y a las prioridades de la Comisión durante la próxima década. (CE, 14/12/2015)

La Comisión propone modernizar las normas contractuales en materia digital para simplificar y fomentar el acceso a los contenidos digitales y las ventas en línea en la UE. / *Commission proposes modern digital contract rules to simplify and promote access to digital content and online sales across the EU.* (CE, 04/11/2015)

Demografía y economía: cómo una población en edad de trabajar en declive puede cambiar las perspectivas de crecimiento de Europa. / *Demographics and the economy: how a declining working-age population may change Europe's growth prospects.* (CE, 25/11/2015)

Cerrar el círculo: la Comisión adopta un ambicioso paquete de nuevas medidas sobre la economía circular para impulsar la competitividad, crear empleo y generar crecimiento sostenible. / *Closing the loop: Commission adopts ambitious new Circular Economy Package to boost competitiveness, create jobs and generate sustainable growth.* (Comisión Europea 02/12/2015)

Drop'pin es un nuevo proyecto liderado por la Comisión Europea que pretende ayudar a los jóvenes y transformar sus vidas. / Conectando a los jóvenes con un amplio abanico de oportunidades que impulsarán su empleabilidad y capacidades en toda Europa, Drop'pin es el lugar en el que los jóvenes y las organizaciones se encuentran para el beneficio de todos. (Comisión Europea, Noviembre)

La Comisión y los líderes empresariales se asocian para impulsar el empleo juvenil y la inclusión en Europa. / *The Commission and business leaders partner up to boost youth employment and inclusion in Europe.* Ambos lanzan el pacto Europeo para la Juventud, un compromiso para crear una cultura de alianzas de negocios de educación para mejorar las posibilidades de los jóvenes de conseguir un trabajo. (CE, 17/11/2015)

Noticias Destacadas

Nueva EURES (red europea de servicios de empleo): el Consejo da luz verde.

(Consejo Europeo, 02/12/2015)



La nueva EURES se refuerza y moderniza. La mejora de EURES ayuda a los trabajadores a superar los obstáculos a la movilidad, aumenta el acceso a las oportunidades de empleo en toda la UE y contribuye a facilitar la creación de empleo. Contribuye a la lucha contra el desempleo, ayudando a una mejor adaptación de la oferta a la demanda en el mercado de trabajo.

A fin de ofrecer los mejores servicios posibles a todos los trabajadores y empresarios, se ha ampliado la gama de los miembros y socios de EURES.

El Portal EURES agrupará todas las ofertas de empleo a disposición del público, las solicitudes de empleo y curriculum vitae, haciendo así más transparente la información disponible. Desempeña también un papel importante a la hora de proporcionar información y servicios específicos a los empleadores y trabajadores fronterizos en las regiones transfronterizas europeas.

¿Políticas de mercado laboral de la UE: cómo actuamos y cómo respondemos al desempleo?

EU Labour Market Policies: how active are we and how do we respond to unemployment?

(CE, 18/11/2015)



Las políticas del mercado de trabajo (PMT) constituyen una gama de intervenciones de política financiera y práctica que pueden ayudar a las personas cuando enfrentan dificultades en el mercado laboral.

Un conjunto de estas políticas se agrupan como "medidas activas" e incluyen formación, incentivos al empleo, empleo con apoyo, la rehabilitación y la creación de empleo directo.

El gasto total en políticas del mercado de trabajo varía considerablemente entre los Estados miembros: de más del 3% del PIB en Dinamarca, Irlanda y España, a menos del 0,5% del PIB en Lituania y Rumania.

Estos niveles de gasto pueden entenderse como el grado en que los países difieren en su asignación del gasto a tres tipos de intervenciones: "servicios" (por ejemplo, asistencia en la búsqueda), "medidas" activas o políticas de activación (por ejemplo, formación) y "soportes" (por ejemplo, beneficios de desempleo).

Un gran grupo de países, que incluyen a Estados miembros que experimentaron un fuerte aumento del desempleo en los últimos años (por ejemplo, España, Italia, Portugal), utiliza una alta proporción del gasto en PMT de los "soportes". Otro grupo ocupa una gran parte (más del 30% de todo el gasto) en "medidas" o políticas de activación. Este grupo está formado por los países nórdicos (Finlandia, Suecia, Dinamarca), así como algunos Estados bálticos (Letonia, Lituania) y Europa Central y Oriental (República Checa, Bulgaria, Polonia, Hungría). Mientras que el énfasis en las políticas de activación es común en los países nórdicos, otro número de países -en su mayoría de Europa Central y Oriental- también muestran mayor interés en las políticas de activación.

En general, el gasto total de PMT aumentó en 2009 y 2010, tras el inicio de la crisis. Sin embargo, el gasto se comportó de manera algo diferente en la segunda parte de la crisis: a pesar de que el desempleo aumentó en 2011 y 2012, el gasto en PMT disminuyó o aumentó proporcionalmente menos que el desempleo y menos que en 2009.

La pregunta es si las políticas de activación se generan con la suficiente rapidez como para evitar que las personas pierdan sus cualificaciones y se desanimen a participar en el mercado de trabajo.

Actualidad Europea

Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

EMPLEO

Preparation of the 2016 mid-term forecast of skill supply and demand

Preparación de las previsiones a medio plazo para 2016 de la oferta y la demanda de cualificaciones
(Grecia, Tesalónica, 5-6 noviembre)

Expert Workshop on 'Measures to address labour market segmentation'

Taller de expertos sobre "Medidas para hacer frente a la segmentación del mercado de trabajo"
(Eslovenia, Lubliana, 9 noviembre)

EU Presidency conference on Investing in people's digital skills

Conferencia de la Presidencia de la UE sobre inversión en competencias digitales de las personas
(Luxemburgo, Luxemburgo, 10-11 noviembre)

Enterprise 2020 Summit

Cumbre Empresarial 2020
(Bélgica, Bruselas, 16 noviembre)

Working together to promote human rights due diligence and protect workers' rights during recruitment

Trabajar juntos para promover y proteger los derechos humanos con la debida diligencia los derechos de los trabajadores durante el contrato
(Suiza, Ginebra, 16 noviembre)

Joint seminar of Cedefop, Eurofound and the European Economic and Social Committee Work organisation and workplace learning: Creating a win-win environment

Seminario conjunto del Cedefop, Eurofound y el Comité Económico y Social Europeo: la organización del trabajo y el aprendizaje del puesto de trabajo: Creación de un ambiente de ganancia conjunta
(Bélgica, Bruselas, 19 noviembre)

Foro de diálogo mundial sobre buenas prácticas y desafíos en la promoción del trabajo decente en proyectos de construcción e infraestructuras

(Suiza, Ginebra, 19-20 noviembre)

European Digital Jobs Fair

Feria Europea de Empleo Digital
(España, Madrid, 20 noviembre)

Launch of the 6th European Working Conditions Survey

Lanzamiento de la sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo
(Luxemburgo, Luxemburgo, 23-24 noviembre)

Feasibility study for real time LMI (Labour Market Information)

Estudio de factibilidad LMI (Información sobre el Mercado Laboral) en tiempo real
(Grecia, Salónica, 30 noviembre –1 diciembre)

Skills Panorama official launch. Online event

Lanzamiento oficial on line del Panorama de las Cualificaciones. Nueva página web
(Grecia, Salónica, 1 diciembre)

EMPLEO

International Day of Persons with Disabilities 2015: A Day for All

Día Internacional de las Personas con Discapacidad 2015: Un Día para Todos
(Suiza, Ginebra, 3 diciembre)

Boosting social enterprise in Europe

El estímulo de la empresa social en Europa
(Luxemburgo, Luxemburgo, 3-4 diciembre)

Maximising skills for jobs and jobs for skills

The power of partnerships
Maximizar las cualificaciones para el empleo y los empleos para las cualificaciones
El poder de partenariados
(Grecia, Salónica, 7-8 diciembre)

Private sector development in fragile and conflict-affected states

Desarrollo del sector privado en los Estados frágiles y afectados por conflictos
(Italia, Turín, 8-10 diciembre)

Conference on the implementation of the Youth Guarantee

Conferencia sobre la aplicación de la Garantía Juvenil
(Bélgica, Bruselas, 12 diciembre)

Meeting of the Heads of Public Employment Services (HoPES)

Reunión de los Jefes de los Servicios Públicos de Empleo
(Luxemburgo, Luxemburgo, 14-15 diciembre)

A review of employment and social developments in Europe in 2015

Un revisión sobre empleo y desarrollo social en Europa en 2015
(Bélgica, Bruselas, 16 enero 2016)

FORMACIÓN

European Conference on Engaging SMEs in Apprenticeship

Conferencia Europea sobre la participación de las PYME en el aprendizaje
(Grecia, Tesalónica, 9-10 noviembre)

Cedefop Conference on the impact of globalisation on VET: challenges and opportunities

Conferencia Cedefop sobre el impacto de la globalización en la Educación y la Formación Profesional: desafíos y oportunidades
(Grecia, Tesalónica, 26-27 noviembre)

Learning providers and the quality of learning delivery

Los formadores y la calidad de la prestación de aprendizaje
(Grecia, Salónica, 10-11 diciembre)

TUAC - OECD Meeting on Education, Training and Employment Policy

Reunión organizada por la Comisión Sindical Consultiva junto con la OCDE sobre Educación, Capacitación y Políticas de Empleo
(Francia, París, 17-18 diciembre)

Actualidad Europea

Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Healthy Workplaces Summit 2015: Healthy Workplaces Manage Stress

Cumbre sobre «Trabajos saludables» 2015 – Gestión del estrés en el lugar de trabajo
(España, Bilbao, 3- 4 noviembre)0.

Addressing psycho-social risks and stress at work in the hospital sector

Abordar los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo en el sector hospitalario
(Finlandia, Helsinki, 10-11 noviembre)

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Meeting of the Senior Labour Inspectorate Committee (SLIC)

Reunión del Comité de Inspección de Trabajo Senior (SLIC)
(Luxemburgo, Luxemburgo, 12-13 noviembre)

Health and Safety, EU Advisory Committee

Salud y Seguridad, Comité Consultivo de la UE
(Luxemburgo, Luxemburgo, 25-26 noviembre)

Publicaciones, Informes, Web Internacionales

**Dropout and Completion in Higher Education in Europe**

Abandono y finalización de la Educación Superior en Europa
(Diciembre 2015)

Mejorar la finalización y reducir las tasas de abandono en la educación superior son las principales preocupaciones para la educación en Europa. Este documento demuestra que el éxito del estudio se mide de forma diferente en toda Europa y que los responsables políticos a nivel nacional e institucionales aplican diferentes medidas para mejorar la terminación y reducir la deserción en la educación superior. La evidencia presentada en este estudio indica que los países de la UE que tienen más explícitos los objetivos de estudio, las metas y las políticas tienden a tener más éxito, sobre todo si el enfoque de la política es integral y coherente.

Non-binding guide to good practice for implementing Directive 2013/35/EU Electromagnetic Fields

Guía de buenas prácticas de carácter no obligatorio para la aplicación de la Directiva 2013/35/UE de Campos Electromagnéticos. Consta de:
(Noviembre 2015)

Volumen 1 - Guía práctica**Volumen 2 – Estudios de caso****Guía para las Pymes**

La Directiva 2013/35 / UE establece las disposiciones mínimas de seguridad relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los campos electromagnéticos (CEM).

El volumen 1 - guía práctica proporciona asesoramiento sobre la realización de la evaluación de riesgos y sobre las opciones que pueden estar disponibles cuando los empleadores deben implementar medidas de protección o de prevención adicionales.

El volumen 2 presenta doce estudios de casos que muestran a los empresarios la forma de abordar las evaluaciones e ilustran algunas de las medidas de prevención y protección que podrían ser seleccionadas e implementadas.

La guía para las PYMES le ayudará a llevar a cabo una evaluación inicial de los riesgos de los campos electromagnéticos (CEM) en su lugar de trabajo. De acuerdo con el resultado de esta evaluación, que le ayudará a determinar si usted necesita decidir cualquier acción como resultado de la Directiva CEM.

Actualidad Europea

Publicaciones, Informes, Web Internacionales



European Economic Forecast – Autumn 2015

Pronóstico Económico Europeo - Otoño 2015

(Noviembre 2015)

El mercado laboral sigue fortaleciéndose a un ritmo lento y desigual en los distintos Estados miembros. Sin embargo, los países muy afectados por el desempleo, que han implementado reformas del mercado laboral verán aumentar el crecimiento del empleo. En la zona del euro, se espera que el empleo crezca un 0,9% este año y el próximo para llegar hasta el 1% en 2017. En la UE, el empleo se espera que aumente un 1,0% este año y 0,9% en 2016 y 2017. En general, se espera que el desempleo siga disminuyendo gradualmente, con disparidades sustanciales entre los Estados miembros. En la zona del euro, se prevé que caerá a 10,6% el próximo año y el 10,3% en 2017 frente al 11,0% este año, mientras que en la UE en su conjunto, el pronóstico muestra una caída del 9,5% este año hasta el 9,2% y el 8,9% en 2016 y 2017 respectivamente.



An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe

Un análisis en profundidad de las políticas de aprendizaje de adultos y su eficacia en Europa

(Noviembre 2015)

Este estudio evalúa el desempeño de los países europeos en el campo de la educación y formación de adultos e identifica un conjunto de factores de éxito para lograr que la política de educación de adultos sea eficaz.



Social Agenda N°42 – Long term unemployment

Agenda Social N° 42 – El desempleo a largo plazo

(Octubre 2015)

Para los desempleados de larga duración, la Comisión Europea propone un marco europeo de vuelta al trabajo, con una evaluación completa de 12 a 18 meses de desempleo, una sola persona de contacto para todos los aspectos de la vida y un contrato de retorno al trabajo. La Agenda Social presenta esta propuesta desde varios ángulos. Tiene similitudes con la Garantía Juvenil que, dos años después de su lanzamiento, ha creado el enfoque y el impulso. Este número de Agenda Social también explica la revolución de la simplificación en relación con la gestión de los proyectos del FSE en curso y la relación del año europeo para el desarrollo 2015 con el empleo, asuntos sociales y la inclusión.



EEPO catalogue of measures

Catálogo de medidas del Observatorio Europeo de Política de Empleo

(Octubre 2015)

Este catálogo ofrece una visión de las reformas del mercado laboral que tienen lugar en 32 países europeos (los 28 Estados miembros de la UE, además de Islandia, la Antigua República Yugoslava de Macedonia, Turquía y Serbia). Es una fuente importante para cualquier persona que busque información detallada sobre las medidas que los diferentes países han introducido, incluyendo sus principales objetivos, su situación jurídica, su presupuesto y el grado en que cada país cumple con las recomendaciones específicas.



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



Key Indicators of the Labour Market (KILM) – Ninth edition

Indicadores Clave del Mercado de Trabajo (KILM) - Novena edición

(Noviembre 2015)

El KILM es una herramienta de investigación multifuncional diseñado para hacer que la información del mercado de trabajo y el análisis sean de fácil acceso,



ILO Publications Catalogue 2015

Catálogo de publicaciones de la OIT 2015

(Octubre 2015)

Este catálogo incluye publicaciones sobre asuntos laborales, empleo, legislación laboral y relaciones laborales y condiciones de trabajo, entre otros.

Actualidad Europea

Publicaciones, Informes, Web Internacionales

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN
Y EL DESARROLLO ECONÓMICO
Revenue Statistics 2015
Revisión Estadística 2015
 (Diciembre 2015)

Los datos sobre los ingresos del sector de la administración pública y de los impuestos, en particular, son los puntos básicos para la mayoría de las descripciones económicas estructurales y análisis económicos y se utilizan cada vez más en las comparaciones económicas. Esta publicación anual da un marco conceptual para definir qué ingresos públicos deben considerarse como impuestos. Presenta un conjunto único de datos fiscales detallados y comparables a nivel internacional en un formato común para todos los países de la OCDE desde 1.965 en adelante.


Pensions at a Glance 2015
Panorama de las Pensiones 2015
 (Diciembre 2015)

En esta edición se destacan las reformas de las pensiones realizadas por países de la OCDE y del G-20 en los últimos dos años. Dos capítulos especiales proporcionan un análisis más profundo de los planes de pensiones de primer nivel y del impacto de las carreras cortas o interrumpidas, debido al ingreso tardío en el empleo, cuidado de niños o el desempleo, sobre los derechos de pensión. Otro capítulo analiza la sensibilidad de las tasas de sustitución de pensiones a largo plazo sobre diversos parámetros. También se proporciona una serie de indicadores para comparar las políticas de pensiones y sus resultados entre la OCDE y los países del G-20.


The Missing Entrepreneurs 2015
Políticas for Self-employment and Entrepreneurship
Los empresarios desaparecidos 2015
Política para el Autoempleo y el Emprendimiento
 (Noviembre 2015)

Es la tercera edición de una serie de informes anuales que proporcionan datos y análisis de políticas sobre el emprendimiento inclusivo. El espíritu empresarial inclusivo implica actividades de creación de empresas y autoempleo que contribuyen a la inclusión social, así como para el crecimiento económico, que abarca las actividades de emprendimiento por parte de grupos sociales como jóvenes, mujeres, personas mayores, inmigrantes y desempleados. El informe contiene datos sobre la escala y el alcance de las actividades de emprendimiento y autoempleo en todos los Estados miembros de la UE y por grupos, así como las barreras que enfrentan.


Ageing and Employment Policies:
Denmark 2015
Working Better with Age
Envejecimiento y políticas de empleo:
Dinamarca 2015
Trabajar mejor con la edad
 (Octubre 2015)

Dados los desafíos del envejecimiento, hay una presión cada vez mayor en los países de la OCDE para promover trayectorias laborales más largas. El objetivo de este informe es identificar qué más se puede hacer para promover las trayectorias laborales. Como primer paso, el gobierno debe evaluar de cerca el proceso de implementación para asegurar que se alcanzan los resultados esperados de las reformas. En términos más generales, la estrategia debe actuar simultáneamente en tres áreas: el fortalecimiento de los incentivos para seguir trabajando; la lucha contra las barreras de empleo por parte de los empleadores; y la mejora de la empleabilidad de los trabajadores de más edad.


Data-Driven Innovation
Big Data for Growth and Well-Being
Innovación basada en datos
Datos para el crecimiento y el bienestar
 (Octubre 2015)

Hoy en día, la generación y el uso de grandes volúmenes de datos están redefiniendo nuestra capacidad de "inteligencia" y nuestros paisajes sociales y económicos, estimulando nuevas industrias, procesos y productos, y la creación de ventajas competitivas significativas. En este sentido, la innovación basada en datos (DDI) se ha convertido en un pilar fundamental del crecimiento del siglo XXI, con el potencial de mejorar significativamente la productividad, la eficiencia de los recursos, la competitividad económica y el bienestar social.

Actualidad Europea

Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA EUROPEA DE SALUD Y
SEGURIDAD EN EL TRABAJO



'Monitoring new and emerging risks
"Monitoreo de los riesgos nuevos y emergentes"

(Diciembre 2015)

Explica cómo los entornos de trabajo están en constante cambio debido a las nuevas tecnologías, procesos y sustancias peligrosas, así como la evolución del mercado de trabajo y las nuevas formas de empleo. Los motores del cambio incluyen la globalización, la innovación y la demografía. Por todo esto, los nuevos riesgos laborales están empezando a surgir. Este artículo los divide en tres categorías principales: riesgos físicos, riesgos psicosociales y riesgos relacionados con sustancias peligrosas. El artículo concluye explicando que los riesgos emergentes en los lugares de trabajo pueden ser identificados, evaluados y calificados por criterios como el grado de exposición y la prevalencia. Los riesgos nuevos y emergentes pueden ser complejos pero la gestión de ellos es posible.



Success factors for achieving policy impact in foresight studies
European Risk Observatory

Factores de éxito para que los estudios prospectivos influyan en las políticas
Observatorio Europeo de Riesgos
(Diciembre 2015)

Este informe presenta las conclusiones de un proyecto que analiza los factores esenciales para la correcta transposición de los estudios prospectivos en el ámbito político. El proyecto Foresight de la EU-OSHA trasciende los riesgos laborales "emergentes" de hoy en día e intenta anticipar la evolución a más largo plazo. En él se describen los principales logros que los estudios prospectivos permiten alcanzar, y los factores esenciales para influir en la política.



The future of work: performance-enhancing drugs

El futuro del trabajo: sustancias dopantes
(Noviembre 2015)

El uso de drogas por razones no médicas como potenciadores cognitivos, se está convirtiendo en norma entre ciertos grupos de trabajadores. Y, con una sociedad cada vez más competitiva y el medio de trabajo, se espera que el uso de estos fármacos crezca en el futuro, mientras que los efectos a largo plazo sobre los trabajadores aún se desconocen. Este artículo describe qué sustancias dopantes son, la prevalencia actual del uso de estas drogas y sus efectos, y discute las implicaciones que esto puede tener para la seguridad y la salud en el trabajo.



The future of work: crowdsourcing

El futuro del trabajo: "crowdsourcing"
(Noviembre 2015)

El desarrollo de la tecnología ha ampliado la posibilidad de 'reubicación' del trabajo de unos lugares de trabajo tradicionales a formas totalmente nuevas de organización del trabajo que están surgiendo: Crowdsourcing - trabajo remunerado organizado a través de bolsas de trabajo en línea - es uno de estos nuevos modelos de trabajo. En este artículo se describen los principales riesgos que pueden derivarse de la amplia gama de tareas realizadas por los trabajadores en masa. El rápido crecimiento de esta área de trabajo también ha creado problemas considerables, y se debaten algunos ejemplos de problemas no resueltos.



The future of work: robotics

El futuro del trabajo: la robótica
(Noviembre 2015)

El uso de máquinas en el lugar de trabajo no es nada nuevo. Pero, mientras que los robots fueron construidos inicialmente para llevar a cabo tareas simples, con la inteligencia artificial significa que también pueden "pensar". En este artículo se describe el uso actual de los robots y máquinas inteligentes, realiza proyecciones futuras de la extensión del uso de la robótica y trata las implicaciones sobre la seguridad y salud en el trabajo en este campo. La historia ha demostrado que las nuevas tecnologías presentan nuevos beneficios, costes, posibilidades y amenazas, y la cooperación europea puede ayudar a manejar estos cambios.

Publicaciones, Informes, Web Internacionales



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



3rd European Company Survey
3ª Encuesta de Empresas Europeas
(Diciembre 2015)

Este informe estudia las prácticas en los establecimientos de la Unión Europea para la participación directa e indirecta de los empleados en la toma de decisiones. La participación indirecta consiste en la participación de los representantes de los trabajadores, mientras que la directa describe la interacción directa entre los empresarios y los empleados. El estudio se basa en los datos de la 3ª Encuesta Europea de Empresas, estudiando especialmente la participación directa e indirecta de los empleados entre sí, así como las características de las relaciones laborales a nivel nacional.



Social dimension of intra-EU mobility: Impact on public services
Dimensión social de la movilidad dentro de la UE: Impacto en los servicios públicos
(Diciembre 2015)

Este proyecto de investigación tuvo como objetivo examinar el grado en que los ciudadanos móviles de los Estados miembros de Europa Central y Oriental (la UE-10) ocupan los beneficios y servicios en nueve países de acogida. La principal conclusión del informe es que, en general de recogida de beneficios y servicios de bienestar de los ciudadanos de la UE10 es menor que la de la población nativa del país de acogida, especialmente la vivienda social y las pensiones, pero su adopción de beneficios específicos, principalmente desempleo y sus prestaciones es mayor.



Foundation Focus - Workers in Europe: Mobility and migration
Fundación Focus - Trabajadores en Europa: Movilidad y migración
(Diciembre 2015)

Este tema de la Fundación Focus analiza la movilidad y la migración en la UE. Revisa el fondo la política y las cuestiones prácticas que se relacionan con el movimiento entre países de la UE por los ciudadanos de la UE y dentro de la UE procedentes de terceros países. ¿Qué han hecho los interlocutores sociales para hacer frente a la integración de los nacionales de terceros países y los desafíos para los mercados laborales de la UE? Lo que ya se ha aprendido acerca de las políticas de integración locales exitosas para los migrantes? Se basa en los resultados de investigaciones extensas de Eurofound en esta área.



Eurofound News, Issue 10, November/December 2015
Noticias de Eurofound - Fascículo 10 - Noviembre/Diciembre 2015
(Diciembre 2015)

Este número de Eurofound News recoge los siguientes artículos: Hallazgos en cifras; una imagen diversa del trabajo en Europa; la movilidad laboral en el foco; la comisionada Marianne Thyssen visita Eurofound para celebrar el 40º aniversario. Noticias breves: La organización del trabajo y el aprendizaje; la participación de los empleados en la toma de decisiones de la empresa; las PYME europeas – un motor para la creación de empleo; el Gobierno irlandés firma el Acuerdo de Sede de Eurofound. Publicación del mes. Lo último de EurWORK.



First findings: Sixth European Working Conditions Survey
Primeras conclusiones: 6ª Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo
(Noviembre 2015)

Este documento recoge las primeras conclusiones a partir de la 6ª Encuesta europea de Condiciones de Trabajo, presentando un panorama diverso entre países, ocupaciones, géneros y grupos de edad. Los resultados ponen de manifiesto la compleja realidad a la que se enfrentan los responsables políticos en su intento por construir un marco justo y competitivo en Europa. Las primeras conclusiones llaman la atención sobre las políticas de acción a desarrollar ante los principales desafíos.

Actualidad Europea

Publicaciones, Informes, Web Internacionales


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

Collective bargaining in Europe in the 21st century
La negociación colectiva en Europa en el siglo XXI

(Noviembre 2015)

Desde la crisis del 2008, se ha incrementado de manera importante una mayor flexibilidad en las negociaciones colectivas. En este documento se informa de los principales acontecimientos en los diferentes aspectos de la negociación colectiva (no solo lo relativo al salario y la jornada laboral) durante los últimos quince años. De este modo se pretende distinguir las tendencias a largo plazo, con el objetivo de identificar las pautas de negociación colectiva probables en los próximos años.


Job creation in SMEs
Creación de empleo en las PYME

(Noviembre 2015)

A raíz de la reciente crisis económica y financiera y sus efectos perjudiciales en los mercados laborales de los países de la Unión Europea, tanto técnicos como políticos están prestando cada vez más atención al papel de las pequeñas y medianas empresas (PYMES), que constituyen el 99,8% de todas las empresas del sector de los negocios europeos no financieros. En 2014, las 22,3 millones de PYMES europeas generaron el 67% del total del empleo, contribuyendo considerablemente al crecimiento de la UE, a pesar de que creció un 1,3% menos que en el año 2008.


Developments in working life in Europe: EurWORK annual review 2014
La evolución de la vida laboral en Europa: revisión anual 2014 de EurWORK

(Noviembre 2015)

Este informe forma parte de una serie de revisiones anuales publicadas por Eurofound, proporcionando una visión general de los acontecimientos más recientes en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo en toda la Unión Europea y en Noruega. Se basa en los aportes de información suministrados por la red de corresponsales de Eurofound a lo largo del año 2014, complementado con resultados de investigaciones recientes, incluyendo los datos de la Encuesta europea de Condiciones de Trabajo, así como de la Encuesta de Empresas europeas.


Improving working conditions in occupations with multiple disadvantages
La mejora de las condiciones de trabajo en ocupaciones con múltiples desventajas

(Octubre 2015)

En este informe se exploran las condiciones de trabajo de los empleados en actividades que se encuentran en bajos niveles de calidad del empleo, medido a través de cuatro indicadores clave: resultados, perspectivas, tiempo de trabajo y calidad intrínseca del empleo. La mala calidad del empleo, así como unas condiciones de trabajo inaceptables son significativos en términos de salud psicosocial y física, seguridad laboral, conciliación de la vida laboral y familiar y, en última instancia, la sostenibilidad del empleo. El informe presenta ejemplos de iniciativas, políticas y medidas a través de los 28 Estados miembros de la Unión Europea.


AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS

Employment up by 0.3 in euro area and by 0.4 in the EU28
La tasa de empleo sube un 0,3% en la Eurozona y un 0,4% en la UE-28

(Diciembre 2015)

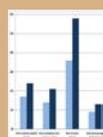
Según esta nota de prensa, el número de personas empleadas en la Eurozona aumentó un 0,3% y un 0,4% en la UE-28. EUROSTAT estima que, en el tercer trimestre de 2015, estaban empleadas en la Unión Europea (UE-28) 229,8 millones de personas (151,5 millones de personas en la Eurozona (AE-19)). En el tercer trimestre de 2015, los Estados miembros donde se registraron mayores incrementos fueron Estonia (+2,1%), Hungría (+0,8%) e Irlanda, España, Luxemburgo y Reino Unido (en los cuatro + 0,6%); por el contrario, los mayores descensos se observaron en Croacia (-0,6%) y Portugal (0,5%).

Actualidad Europea

Publicaciones, Informes, Web Internacionales



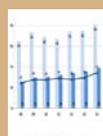
AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS

**Almost 6 out of 10 persons employed in core tourism activities are women**

Casi 6 de cada 10 personas empleadas en las actividades turísticas principales eran mujeres
(Diciembre 2015)

**ICT specialists - statistics on hard-to-fill vacancies in enterprises**

Especialistas en TIC - estadísticas sobre ofertas difíciles de completar en las empresas
(Diciembre 2015)

**Nearly 1 in 5 enterprises sold online in 2014**

Casi 1 de cada 5 empresas vendía en línea en 2014
(Diciembre 2015)

**E-commerce statistics for individuals**

Estadísticas de comercio electrónico para las personas
(Diciembre 2015)

**Basic figures on the EU - Fourth quarter 2015**

Cifras básicas sobre la UE - 4º trimestre 2015
(Noviembre 2015)

**9 out of 10 enterprises in the EU employed fewer than 10 persons**

9 de cada 10 empresas en la UE emplea menos de 10 personas
(Noviembre 2015)

En la UE, las industrias relacionadas con el turismo emplearon en 2014 a más de 12 millones de personas, de las cuales 3,3 millones trabajaron en actividades directamente turísticas (alojamientos, agencias de viajes/operadores turísticos, transporte aéreo). El 58% de estas personas eran mujeres, con los porcentajes más altos en Letonia (72%), Lituania (68%), Polonia (67%), Eslovaquia (67%) y Estonia (66%).

Este artículo presenta las estadísticas más recientes sobre especialistas en las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en las empresas europeas. Las TIC se han convertido en una parte integral del funcionamiento de los negocios. Su uso intensivo y extensivo, así como las nuevas formas de acceder y usar Internet de manera cada vez más eficiente, han creado una demanda muy importante de especialistas cualificados en TIC (*e-business* y *e-commerce*).

En 2014, las empresas ubicadas en la Unión Europea realizaron un 17% de su volumen de negocios total a través de ventas electrónicas (en 2008 el porcentaje era del 12%). Al igual que en los años precedentes, las empresas europeas gestionaron bastantes más compras electrónicas (40%) que ventas electrónicas (19%). La Comisión Europea tiene como objetivo la creación de un mercado único digital, donde el comercio electrónico sea tan habitual como el comercio tradicional.

Este artículo recoge datos sobre el uso que hacen las personas de la Unión Europea de internet y el comercio electrónico, basándose en una encuesta comunitaria del año 2015. El 67% de los individuos de la UE entre 16-74 años han utilizado Internet diariamente -o casi- en el año 2015. Los porcentajes más altos de estas personas se observaron en Luxemburgo (92%), Dinamarca (87%), así como en Países Bajos y Finlandia (en ambos países un 85%).

Esta serie trimestral presenta cifras básicas sobre: Indicadores sobre la Estrategia Europa 2020; datos mensuales de inflación; crecimiento del PIB; índice de costes laborales; negocios en bienes y servicios; deuda pública; tasa de desempleo; población con dificultades de manutención; precios de electricidad y gas a nivel consumo doméstico; información general sobre la Unión Europea; datos sobre Eurostat, la agencia oficial de estadísticas de la UE-28.

Las microempresas (empresas con menos de 10 trabajadores), junto con las pequeñas y medianas empresas (PYME) constituyen el principal motor económico de la Unión Europea. En el año 2012, de las 22,3 millones de empresas (no financieras) de la UE una abrumadora mayoría -el 92,7%- fueron microempresas, las cuales representaron el 29,7% del total del empleo; el 7,1% eran pequeñas y medianas empresas (de 10 a 249 trabajadores), representando el 38,0% del empleo; solamente el 0,2% eran grandes empresas (con más de 250 trabajadores), constituyendo el 33% de las personas empleadas.

Actualidad Europea

Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



Key figures on Europe – 2015 edition
Cifras claves sobre Europa

(Noviembre 2015)

Este informe presenta una selección de indicadores actuales sobre cifras clave de la Unión Europea y sus Estados miembros, así como datos sobre países miembros de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y países candidatos/precandidatos pendientes de ingresar en la UE. Recoge información sobre población, condiciones de vida, salud, educación, mercado laboral, economía y finanzas, comercio internacional, del sector agrario, industria, negocios y servicios, sociedad de la información, medio ambiente, transporte y energía.



CENTRO EUROPEO

PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



La innovación y la formación: aliados del cambio

(Diciembre 2015)

La formación fomenta la creatividad y la innovación, dotadas ambas de la capacidad de transformar economías y sociedades. Al mismo tiempo la innovación, manifestada en nuevas formas de cooperación, y los cambios en el currículo de estudios, en la enseñanza y en la tecnología contribuyen a la flexibilización y modernización de la propia formación profesional (FP).



Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe

El aprendizaje de adultos relacionado con el trabajo y la formación profesional en Europa
 (Noviembre 2015)

El aumento de la educación y la formación de los adultos para conseguir la disminución de las desigualdades en el acceso al mercado laboral es uno de los objetivos principales de las políticas de la UE. Este informe proporciona un cuadro estadístico sobre el aprendizaje de los adultos y la formación profesional permanente, con análisis de datos de encuestas internacionalmente comparables.



Making apprenticeships work for small and medium enterprises

Poniendo a trabajar a los aprendices en pequeñas y medianas empresas
 (Noviembre 2015)

Las pequeñas y medianas empresas constituyen dos tercios de la fuerza laboral europea. En un entorno laboral desfavorable, con una legislación gravosa y déficits internos, las PYME necesitan unas condiciones más ventajosas para conseguir que los trabajadores cualificados puedan ser competitivos en el mercado laboral europeo. Muchas empresas, ante las dificultades, son reacias a participar en la formación de aprendices.



Tackling unemployment while addressing skill mismatch

La lucha contra el desempleo mientras se aborda el desajuste de competencias
 (Noviembre 2015)

Este estudio revisa las políticas y prácticas encaminadas a conseguir combatir el desempleo por el desajuste de competencias en el seno de la Unión Europea. Constituye el primer estudio de mapas reales integrales sobre las políticas y prácticas de desajuste de cualificaciones en la UE, con estudios de casos detallados, que ayudan a identificar las distintas características, con vistas a contribuir a mejorar las políticas y prácticas dirigidas a luchar contra el desempleo en tanto se aborda el desajuste de competencias europeas.



Global Inventory of Regional and National Qualifications Frameworks
Inventario Global de Marcos Nacionales y Regionales de Cualificaciones

(Noviembre 2015)

Recoge el inventario 2015 sobre los marcos de cualificaciones regionales y nacionales (compilado por el Cedefop, el Instituto de la Unesco para el aprendizaje permanente y la Fundación Europea de Formación, mostrando datos de 86 países, donde se examinan como los resultados de todo tipo de aprendizajes están siendo objetivos integrados en los marcos de cualificaciones tanto en los 85 marcos nacionales como en los 7 marcos regionales. La próxima edición está prevista para el 2017.

Actualidad Europea

Legislación Europea



Reglamento de Ejecución (UE) 2015/2065 de la Comisión, de 17 de noviembre de 2015, por el que se establece, de conformidad con el Reglamento (UE) no 517/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, **el modelo para la notificación de los programas de formación y certificación de los Estados miembros (1)**

Fecha de publicación: 18/11/2015

Decisión (UE) 2015/2240 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de noviembre de 2015, por la que se establece **un programa relativo a las soluciones de interoperabilidad y los marcos comunes para las administraciones públicas, las empresas y los ciudadanos europeos (programa ISA2) como medio de modernización del sector público**

Fecha de publicación: 04/12/2015

Resolución del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo, relativa a **un Plan de Trabajo de la Unión Europea para la Juventud para 2016-2018**

Fecha de publicación: 15/12/2015

Informe conjunto de 2015 del Consejo y de la Comisión sobre la **aplicación del marco renovado para la cooperación europea en el ámbito de la juventud (2010-2018)**

Fecha de publicación: 15/12/2015

Informe conjunto de 2015 del Consejo y de la Comisión sobre la aplicación del **marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación (ET 2020) — Nuevas prioridades para la cooperación europea en educación y formación**

Fecha de publicación: 15/12/2015

Conclusiones del Consejo sobre **reducción del abandono escolar prematuro y el fomento del rendimiento educativo**

Fecha de publicación: 15/12/2015

Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de noviembre de 2012, sobre la Iniciativa en favor del emprendimiento social — **Construir un ecosistema para promover las empresas sociales en el centro de la economía y la innovación sociales (2012/2004(INI))**

Fecha de publicación: 16/12/2015

Actualidad Europea

Convocatorias / Consultas



Convocatoria de propuestas EACEA/34/2015 en el marco del **programa Erasmus+ — Acción clave 3: Apoyo a la reforma de las políticas — Iniciativas de innovación política — Experimentaciones de políticas europeas en los ámbitos de la educación, la formación y la juventud bajo el liderazgo de autoridades públicas de alto nivel**

Fecha límite de recepción de las ofertas: 14/04/2016

Convocatoria de propuestas — EACEA/48/2015 — **Programa Erasmus+, Acción clave 3: Apoyo a la reforma de las políticas-Apoyo a los instrumentos políticos europeos — Garantía de la calidad a escala europea con el fin de mejorar la transparencia y el reconocimiento de competencias y cualificaciones**

Fecha límite de recepción de las ofertas: 26/02/2016

Contrato marco para los servicios de apoyo a las actividades de comunicación en el ámbito del empleo, los asuntos sociales, las cualificaciones y la movilidad laboral. / *Framework contract for services in support of communication activities in the field of employment, social affairs, skills and labour mobility*

Fecha límite de recepción de las ofertas: 30/11/2015

Programa PROGRESS: Estudio sobre la facilitación de servicios sociales destinados a la activación de los beneficiarios de ingresos mínimos en el mercado laboral - factores de éxito y las vías de reforma. / *PROGRESS programme: Study on integrated delivery of social services aiming at the activation of minimum income recipients in the labour market – success factors and reform pathways*

Fecha límite de recepción de las ofertas: 30/11/2015

Encuestas focalizadas en aplicación de las normas fundamentales del trabajo. / *Targeted surveys on application of core labour standards*

Fecha límite de recepción de las ofertas: 22/01/2016

Consulta pública sobre una posible acción frente a los desafíos de la conciliación de la vida laboral que enfrentan los padres que trabajan y cuidadores. / *Public consultation on possible action addressing the challenges of work-life balance faced by working parents and caregivers*

Fecha límite de recepción de las ofertas: 17/02/2016

Actualidad Europea

Glosario

CONSEJO EPSSCO:	Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores
GAS:	Grupo de Asuntos Sociales. En el seno de este grupo se trabajan propuestas del ámbito del Empleo y Política Social, que se tratan en las reuniones del Consejo EPSSCO
GIS:	Grupo Interconferencias Sectoriales
RAD:	Representación Autonómica Directa
REPER:	Representación Permanente de España en Europa

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Noviembre/ Diciembre 2015

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 del 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.



Comunidad de Madrid

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA

Dirección General del Servicio Público de Empleo