



MEMORIA DE ACTIVIDAD

Representación semestral autonómica por parte de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha de las Comunidades y Ciudades Autónomas ante el Consejo de la Unión Europea de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores: Área de Empleo y Política Social.

Segundo Semestre de 2021.

Jesús Ramón Asensio Echegoyen.

Toledo, 30 de diciembre de 2021.

Índice

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ACTUACIONES DESARROLLADAS POR CASTILLA-LA MANCHA EN LA FUNCIÓN DE REPRESENTACIÓN DE LAS COMUNIDADES Y CIUDADES AUTÓNOMAS DE ESPAÑA ANTE EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA EPSCO-EMPLEO Y POLITICA SOCIAL.....	4
3. PRIORIDADES DE LA PRESIDENCIA ESLOVENA.....	6
4. EXPEDIENTES TRATADOS EN EL SENO DE LOS GRUPOS DE TRABAJO DEL CONSEJO EPSCO-EMPLEO Y POLÍTICA SOCIAL.....	10
5. CONSEJO EPSCO- EMPLEO Y POLÍTICA SOCIAL DE LUXEMBURGO DEL DÍA 15 DE OCTUBRE DE 2021. POSICIÓN COMÚN: MARCO ESTRATEGICO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL 2021-2027.	14
5.1 Orden del día del Consejo. Composición de la delegación española.	15
5.2. Desarrollo de la reunión.....	16
5.3. Posición común acordada por las Comunidades Autónomas.....	22
6. CONSEJO EPSCO-EMPLEO Y POLITICA SOCIAL DE BRUSELAS DEL DIA 6 DE DICIEMBRE. POSICIÓN COMUN: CONCLUSIONES DEL CONSEJO SOBRE EL TRABAJO SOSTENIBLE A LO LARGO DE LA VIDA.....	23
6.1. Orden del día del Consejo. Composición de la delegación española.	24
6.2. Desarrollo de la reunión.....	26
6.3. Posición común acordada por las Comunidades Autónomas.....	36
7. AGRADECIMIENTOS	37

1. INTRODUCCIÓN

El sistema constitucional español atribuye a las Comunidades Autónomas competencias que, como consecuencia de la integración de España en la Unión Europea, resultan afectadas por las decisiones de las instituciones comunitarias. Esta situación ha suscitado en España, igual que en otros Estados miembros políticamente descentralizados, la cuestión de la participación de las Comunidades Autónomas en la formación de la voluntad estatal ante las instituciones europeas. Por ello, desde la última década del siglo pasado comienzan a ponerse en marcha diferentes instrumentos de cooperación entre el Estado y las Comunidades Autónomas, con objeto de articular la participación de estas en los asuntos europeos que les afectan.

Para hacer efectiva esta participación, en 1989 se reúne por primera vez la Conferencia para Asuntos Relacionados con las Comunidades Europeas (CARCE), foro que continúa su trabajo hasta el momento actual, habiendo sido renombrada desde abril de 2010 como la Conferencia de Asuntos Relacionados con la Unión Europea (CARUE).

En el seno de la CARUE se adopta el Acuerdo de 9 de diciembre de 2004, que abre definitivamente a las Comunidades Autónomas la participación en cuatro formaciones del Consejo de la Unión Europea, en concreto los Consejos de Ministros de: Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores; Agricultura y Pesca; Medio Ambiente; y Educación, Juventud y Cultura. En la reunión de la CARUE del 2 de julio de 2009 se aprobó modificar dicho Acuerdo ampliando la citada participación autonómica a una quinta formación, como es la de Competitividad-temas de Consumo, y en la reunión celebrada por dicha Conferencia el 15 de abril de 2010, se acordó la ampliación de dicha participación en el ámbito de las reuniones relativas a ordenación del Juego y Apuestas del Grupo de Trabajo afectado de la citada formación de Competitividad.

En esa misma fecha del 9 de diciembre de 2004, la CARUE adopta otro Acuerdo, referente a la Consejería para Asuntos Autonómicos en la REPER, a la que incorpora dos Consejeros Autonómicos designados por consenso por la propia CARUE.

Se establece además un sistema de rotación homogéneo y coordinado entre las Comunidades Autónomas por el que cada semestre una Comunidad Autónoma asume la representación de una de las formaciones del Consejo basado en el orden de aprobación de los Estatutos de Autonomía, que se aplica a partir del 1 de enero de 2020. En base al mismo, la representación del Consejo de Ministros de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO) en el área de Empleo y Política Social, para el segundo semestre de 2021 ha recaído en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, coincidiendo con la asunción de la Presidencia del Consejo de la Unión Europea por parte de Eslovenia.



Esta memoria pretende reflejar las actividades desarrolladas por la Comunidad de Castilla-La Mancha en su función de representante del resto de Comunidades y Ciudades Autónomas ante el Consejo de la Unión Europea EPSCO- Empleo y Política Social durante el segundo semestre del año 2021. En la misma indicamos además una relación de todos los asuntos que fueron tratados en el seno de las reuniones del grupo de trabajo de cuestiones sociales (*Working Party on Social Questions*) durante dicho periodo, en base a las prioridades previamente fijadas por la Presidencia de Eslovenia.

Por último, durante el segundo semestre del año 2021 las Comunidades Autónomas tuvieron la oportunidad de poder expresar en el seno de los dos Consejos EPSCO de Empleo y Política Social celebrados en dicho periodo su posición común acordada en conjunto por todas ellas. A este aspecto se dedican los últimos puntos de esta memoria.

2. ACTUACIONES DESARROLLADAS POR CASTILLA-LA MANCHA EN LA FUNCIÓN DE REPRESENTACIÓN DE LAS COMUNIDADES Y CIUDADES AUTÓNOMAS DE ESPAÑA ANTE EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA EPSCO-EMPLO Y POLÍTICA SOCIAL.

La reunión de traspaso de las funciones de coordinación entre la Comunidad Autónoma saliente, Extremadura, y la Comunidad Autónoma entrante, Castilla-La Mancha tuvo lugar en la segunda quincena del mes de junio.

Para el ejercicio de la función de representación de las Comunidades y Ciudades Autónomas de España ante la formación del Consejo de la Unión Europea EPSCO en el área de empleo y política social, durante el segundo semestre de 2021, la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha designó a un técnico administrativo de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha, Jesús Ramón Asensio, para ejercer la coordinación técnica, tanto entre Comunidades Autónomas como entre éstas y el Estado.

Este coordinador técnico ha sido responsable de facilitar la información al resto de técnicos y responsables de políticas designados por otras Comunidades Autónomas, relativa a los expedientes y asuntos tratados en el seno del Consejo EPSCO-Empleo y Política Social, así como de recoger y ordenar las observaciones y comentarios provenientes de las Comunidades Autónomas y de exponerlos a la Administración General del Estado. Para ello ha asistido a las **reuniones periódicas del grupo de trabajo técnico del Consejo EPSCO-empleo y política social** que se conoce comúnmente bajo el nombre de “grupo de trabajo de cuestiones sociales” (*working party on social questions*).

En las reuniones del grupo de trabajo de cuestiones sociales se analiza y debaten las iniciativas legislativas y no legislativas de la Comisión y el Consejo relativas a empleo, política social e



igualdad. La labor desempeñada por el grupo de trabajo permite definir más concretamente las propuestas que serán luego sometidas al COREPER y posteriormente al Consejo para su aprobación definitiva.

Del resultado de cada una de las reuniones se ha realizado un informe, que ha sido remitido a las Comunidades Autónomas, en el que se recoge el resultado de la reunión y que refleja las opiniones, sugerencias, problemas o cuestiones jurídicas o procedimentales planteadas por las distintas delegaciones nacionales, en base a las instrucciones que reciben de sus respectivas capitales, referidas a los textos que son objeto de análisis en el seno del grupo de trabajo del Consejo (Directivas, Conclusiones, Recomendaciones...). Las deliberaciones no son públicas y la información que se transmite a las Comunidades Autónomas es exclusivamente a efectos internos e informativos y no puede ser difundida a ningún medio público de comunicación.

Durante el segundo semestre del año 2021, a excepción del mes de agosto, y bajo la presidencia eslovena, se han celebrado 29 reuniones del grupo de trabajo de cuestiones sociales. Todas las reuniones se han realizado en formato online, a través de videoconferencia, disponiendo para ello, en la mayoría de las ocasiones, de una sola conexión por Estado Miembro. La participación española a las videoconferencias ha tenido lugar, en su casi totalidad, en las instalaciones de la sede de la Representación Permanente de España ante la Unión Europea (REPER) situada en Bruselas. A las reuniones han asistido un Consejero de Empleo de la REPER (en función de la temática a tratar: Juan Antonio Elena García o Aurelio Fernández López) y el representante de las Comunidades Autonomas, Jesús Ramón Asensio Echegoyen.

A través del representante de las Comunidades Autónomas se han **coordinado dos posiciones comunes de las CCAAs con respecto a uno de los asuntos incluidos en el orden del día de cada uno de los Consejos celebrados en el segundo semestre del año 2021: El Consejo del día 15 de octubre celebrado en Luxemburgo y el Consejo del día 6 de diciembre celebrado en Bruselas.**

Para ello la Comunidad Autónoma coordinadora ha elaborado una primera propuesta de posición común que ha sido trasladada al resto de las Comunidades Autónomas, para ser expuesta en los Consejos ESPCO indicados en el párrafo anterior, sobre una de las temáticas relevantes relacionadas con el orden del día del Consejo e incluidas en el ámbito de competencias de las Comunidades Autónomas.

Para acordar la posición común, se ha fijado a las Comunidades Autónomas un plazo para que las mismas realicen las observaciones y sugerencias de modificación y mejora de la propuesta inicial, a través del responsable de la coordinación. Las sugerencias y observaciones recogidas de las Comunidades Autónomas han puesto de manifiesto un acuerdo general sobre las ideas reflejadas en el borrador inicial de la posición común y han permitido enriquecer y mejorar



dicha propuesta inicial, llegándose a la redacción de un texto definitivo sin ninguna manifestación en contra por parte de alguna Comunidad Autónoma.

El texto definitivo de cada una de las posiciones comunes, acordado por las Comunidades Autónomas, ha sido elevado en cada momento al Ministerio de Trabajo y Economía Social, órgano competente en función de la temática objeto de ambas posiciones comunes, dando éste su conformidad al contenido de las mismas.

Como miembro de la delegación española en ambos Consejos, representante de las Comunidades Autonomas y encargada de exponer la posición común acordada por ellas, se ha designado a D^a Patricia Franco Jiménez, Consejera de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Más adelante en este informe se indican los asuntos tratados en ambos Consejos, el de Luxemburgo del día 15 de octubre y el de Bruselas del día 6 de diciembre, así como el contenido de las posiciones comunes acordadas por las Comunidades Autónomas y expuesto en el seno de los mismos.

Galicia es la Comunidad Autónoma a quien corresponde las funciones de coordinación durante el primer semestre del año 2022. La reunión de traspaso está prevista para el mes de enero.

3. PRIORIDADES DE LA PRESIDENCIA ESLOVENA.

Con fecha 6 de julio de 2021 se convoca la primera reunión del grupo de trabajo del Consejo EPSCO-Empleo y Política Social con el objeto de dar a conocer por parte de la Presidencia Eslovena sus prioridades en materia de empleo y política social en el seno del Consejo, e indicar el plan de trabajo del futuro semestre.

Las prioridades indicadas con carácter general por la Presidencia Eslovena durante el segundo semestre del 2021 son:

- Resiliencia, recuperación y autonomía estratégica de la Unión Europea.
- La Conferencia sobre el futuro de Europa.
- La unión del modo de vida europeo, Estado de Derecho e igualdad de criterios para todos.
- Una Unión Europea creíble y segura, capaz de garantizar la seguridad y la estabilidad en su vecindad

Las prioridades indicadas en su momento por la Presidencia Eslovena en materia de empleo y política social son:



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

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

En ambas prioridades adoptan un enfoque que toma en consideración el factor de envejecimiento de la población.

En el marco de estas prioridades, a lo largo del semestre se continuarán las negociaciones y debates sobre:

1. **Directiva relativa a unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea.:** La presidencia eslovena presentó con fecha 7 de julio una propuesta de compromiso que comienza a ser estudiada en el grupo de trabajo a lo largo de los días 14 y 15 de julio. Previendo que no sea posible llevar esta directiva al Consejo del día 15 de octubre, se programa la adopción de una orientación general de la norma en los órdenes del día de los dos Consejos (es decir, tanto en el del día 15 de octubre en Luxemburgo, como el del día 6 de diciembre en Bruselas).
2. **Directiva por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento:** Esta norma constituye una prioridad para la presidencia eslovena. Se prevé una posible adopción de una orientación general para el Consejo de diciembre. A lo largo del mes de julio y principios de septiembre se prevé finalizar la primera lectura de la norma por parte del grupo de trabajo (restan los capítulos III y IV). La primera reunión con este fin se prevé para el día 13 de julio.
3. **Directiva para la protección frente a los riesgos derivados de la exposición a carcinógenos y mutágenos en el trabajo:** Se indica continuar después del verano con el debate iniciado durante la presidencia portuguesa en los trilogos. Se espera que se logre un acuerdo político con el Parlamento y la Comisión y que este asunto no se aborde a nivel del grupo de trabajo y se resuelva a nivel de COREPER, no obstante, hubo un grupo de trabajo sobre este tema.
4. **Reglamentos de coordinación de los sistemas de seguridad (Reglamento 883):** La Presidencia eslovena manifiesta el deseo de retomar los trabajos en los trilogos con el Parlamento Europeo y contempla un posible tratamiento de este tema en el Consejo EPSCO en diciembre.
5. **Directiva de participación de las mujeres en los Consejos de Administración;** La presidencia ha programado un punto en el orden del día del Consejo de diciembre para intentar lograr una orientación general o, en caso contrario, prevé informar sobre la evolución de los trabajos.



6. **Directiva horizontal sobre igualdad de trabajo (art. 19).** Está previsto abordar este punto en el orden del día del Consejo de diciembre (en principio, para informe de progreso). La presidencia eslovena va a retomarlo sobre la base de la propuesta de un compromiso transaccional adoptado por la pasada presidencia portuguesa.
7. **Decisión del consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembro.** Se prevé retomar el trabajo en los trilogos después del verano. La adopción de la decisión se ha previsto para el Consejo del 15 de octubre.
8. **Decisión del Consejo para la ratificación del Convenio nº 190 de la OIT:** La presidencia eslovena reconoce que el proceso está siendo complejo. Está previsto para el Consejo de Diciembre la adopción de un acuerdo político o la emisión de un informe de progreso.

En cuanto a los debates políticos en los Consejos formales, la Presidencia eslovena ha propuesto los siguientes debates:

1. **Debate político sobre el desarrollo del Pilar Europeo de Derechos Sociales.** Tras la publicación del plan de acción, continuarán los debates políticos sobre cómo desarrollar y hacer efectivo el Pilar Social en la UE. La fijación de las metas nacionales; la finalización de los trabajos de revisión del marcador de indicadores sociales; y las implicaciones para la gobernanza futura del Semestre Europeo centraran este debate en el Consejo EPSCO de octubre.
2. **Debate político sobre la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo.** Su presentación del nuevo Marco Estratégico sobre Seguridad y Salud Laboral se realizó el lunes 26 de junio. La Presidencia eslovena considera la seguridad y salud en el trabajo como un elemento fundamental para conseguir un trabajo de calidad. Se prevé un debate político en el Consejo Epsco de octubre.
3. **Debate político sobre igualdad.** El debate bajo el tema “Hacia una política por la Igualdad”, está previsto para el Consejo de diciembre. Hay varias iniciativas en curso que se presentarán en el segundo semestre.
4. **Debate político sobre el Semestre europeo 2022.** Será en el consejo de diciembre y se centrará en: La Estrategia anual de crecimiento sostenible; el Informe del mecanismo de alerta; el Informe conjunto de empleo; y los aspectos de empleo y sociales de la Recomendación sobre política económica de la zona euro.

En el ámbito de las conclusiones del Consejo, la Presidencia indicó que está programado adoptar las siguientes Conclusiones:

1. **Conclusiones sobre el Informe del Tribunal de Cuentas en materia del enfoque de género en el presupuesto europeo.** Se espera un primer borrador antes de fin de verano y realización de reuniones en septiembre. Está previsto la adopción en el Consejo de octubre.



2. **Conclusiones sobre calidad en el empleo para una calidad de vida.** Habrá una parte vinculada a la seguridad y salud en el trabajo. Está programado su adopción para el Consejo de diciembre.
3. **Conclusiones del Consejo sobre impacto de la inteligencia artificial en la igualdad de género en el mercado laboral.** Se espera un primer borrador en septiembre. Prevista su adopción para el Consejo de diciembre.

A lo largo de la presidencia eslovena se indica que se desean abordar además las siguientes cuestiones:

- **Iniciativa para la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales.** La comisión quiere presentar el paquete en el cuarto trimestre del 2021. Es muy probable que en el Consejo EPSCO de diciembre, la Comisión realice una presentación de su propuesta.
- **Revisión de las normas de coordinación de los sistemas de seguridad social (883/04 y 987/09).** Previsto para el Consejo Epsco de diciembre.
- **Cuentas individuales de formación.** Es probable que la Comisión presente su iniciativa en el Consejo Epsco de diciembre.
- **Plan de acción de economía social.** Se prevé que la Comisión presente su iniciativa en el Consejo Epsco de diciembre.
- **Enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad.** La Comisión presentará su iniciativa en el Consejo Epsco de diciembre.
- **Estrategia de personas con discapacidad.** La Comisión ha anunciado su presentación a lo largo del presente semestre.

Otros temas de interés para la presidencia eslovena: Reto demográfico (considerado como tema transversal), personas sin hogar, la Recomendación sobre igualdad, inclusión y participación de la población gitana y la Garantía Infantil Europea.

Por último, se informó también de las reuniones y eventos previstos:

- Reunión ministerial informal: 8 y 9 de julio en Liubliana, que incluirá la segunda reunión ministerial sobre empleo y asuntos sociales entre UE-Balcánes
- Reuniones formales del Consejo EPSCO: 15 de octubre (Luxemburgo) y el 6 de diciembre (Bruselas)
- Conferencia de alto nivel sobre el empleo de calidad: 7 y 8 de octubre.
- Cumbre Social Tripartita: 20 de octubre
- Webinar de alto nivel sobre la igualdad de oportunidades para la infancia: 9 de noviembre
- Conferencia de alto nivel sobre la superación de los estereotipos del envejecimiento: 18 de noviembre
- Conferencia de alto nivel sobre el aumento de la movilidad de las personas con discapacidad: 20 de noviembre



- Webinar de alto nivel sobre la lucha contra ciberviolencia contra las mujeres: 25 de noviembre.

4. EXPEDIENTES TRATADOS EN EL SENO DE LOS GRUPOS DE TRABAJO DEL CONSEJO EPSCO-EMPLEO Y POLÍTICA SOCIAL.

A continuación, indicamos la relación de los expedientes tratados en el seno de los grupos de trabajo de cuestiones sociales celebrados durante el segundo semestre del año 2021 bajo la residencia eslovena, así como el estado de tramitación de los expedientes que no han sido finalizados:

- **Directiva sobre adecuación de salarios mínimos**: La Directiva obligará a los Estados miembros a promover la adecuación de aquellos salarios mínimos que se fijen por ley, a promover la negociación colectiva para la fijación de los salarios mínimos y promover la protección de los trabajadores a su derecho a un salario mínimo. El texto fue llevado al Consejo del día 6 de diciembre en el que se adoptó una orientación general y se otorgó a Francia, que asume la Presidencia del Consejo en el próximo semestre, un mandato para iniciar negociaciones con el Parlamento. Con el fin de preparar dichas negociaciones con el Parlamento, con fecha 20 de diciembre se convocó el grupo de trabajo de cuestiones sociales en el que algunas las delegaciones (AT, PL, LT, EE, CZ, BG, NL, SE, FI, DK) han mostrado su preocupación ante el hecho de que en algunos aspectos el mandato del Parlamento podría ir más allá del propio objeto de la Directiva y del marco procedimental de la misma. Otras delegaciones como ES, BE, IT, PT o LU han mostrado una mayor flexibilidad con el mandato del Parlamento, considerando que hay que estar pendientes de las negociaciones y del resultado de la mismas con la finalidad de poder llegar a un pronto acuerdo final.

- **Directiva sobre transparencia salarial para igualdad de retribuciones hombres y mujeres**: La Directiva, con el fin de asegurar el cumplimiento del principio de igualdad de retribuciones entre hombres y mujeres, obliga a las empresas a adoptar medidas de transparencia salarial. La Directiva también regula aspectos procedimentales para garantizar la efectiva protección de los trabajadores a su derecho a una igual retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o trabajo de igual valor. El texto fue llevado al Consejo del día 6 de diciembre en el que se adoptó una orientación general. El ministro de Eslovenia que preside la reunión de esta formación del Consejo indicó que se iniciarán las negociaciones con el Parlamento Europeo, una vez que este haya adoptado su propia posición sobre el expediente, a fin de llegar a un acuerdo sobre un texto definitivo.

- **Directiva por la que se modifica la Directiva 2004/37/CE relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo**: La Presidencia eslovena convocó el día 11 de octubre de 2021 al grupo de trabajo para que las delegaciones nacionales se pronunciaran sobre una serie de



preguntas/sugerencias formuladas previamente sobre temas todavía objeto de controversia (sustancias tóxicas para la reproducción, medicamentos peligrosos, metodología basada en el riesgo y otras cuestiones políticas), con el objeto de constituir la base de un paquete transaccional para futuras negociaciones con el Parlamento Europeo, con el fin último de desbloquear el expediente. En el Consejo del 6 de diciembre hubo un informe de progreso sobre esta norma. Con posterioridad a la celebración del Consejo las negociaciones con el Parlamento han ido avanzando y en la reunión del COREPER del día 22 de diciembre se ratificó el acuerdo alcanzado con el Parlamento en el que: se incluyen las sustancias reprotóxicas en la Directiva; se incluyen determinados medicamentos peligrosos en la Directiva y la obligación de formación reforzada a los trabajadores que manipulan dichos medicamentos; se incorpora una cláusula de revisión sobre la base de una metodología basada en el riesgo y se acuerda la revisión del valor límite de la sílice cristalina respirable en 2022.

- **Directiva del Consejo sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre personas independientemente de su religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual**: Con fecha 27 de octubre de 2021 se celebró una reunión del grupo de cuestiones sociales para abordar la nota de orientación presentada por la Presidencia eslovena en la que se sometía a debate tres cuestiones controvertidas relativas a esta Directiva: determinar si la norma cumple con el principio de subsidiariedad; la inclusión de exenciones temporales a los Estados miembros de realizar ajustes razonables que garanticen el acceso a los servicios a las personas con discapacidad y la inclusión de disposiciones que permitan un trato diferente a las personas, en la prestación de servicios bancarios, de seguros y financieros, en función de su edad o de sus condiciones de salud incluida la discapacidad. La Presidencia concluyó, al finalizar esta reunión que, si bien se han realizado algunos progresos durante los debates basados en el texto más reciente, es evidente que es necesario seguir trabajando mucho más para que en el Consejo se pueda alcanzar la unanimidad necesaria. El 6 de diciembre de 2021 se presentó un informe de progreso sobre este expediente en el Consejo EPSCO.

- **Conclusiones del Consejo sobre la integración de perspectiva de género en el presupuesto de la UE.**: Es la respuesta que da el Consejo al informe especial que realizó el Tribunal de Cuentas Europeo sobre la integración de la perspectiva de género en el presupuesto de la UE. En sus Conclusiones el Consejo toma nota de las recomendaciones de este informe y pide a la Comisión que: Intensifique los esfuerzos para incorporar sistemáticamente una perspectiva de género en el futuro de la UE en sus estrategias y políticas; examine los planes de recuperación y resiliencia de los Estados miembros y su implementación desde una perspectiva de igualdad de género; apoye y promueva la producción, recopilación, análisis, presentación de informes y difusión de datos sólidos y comparables desglosados por sexo sobre los programas de financiación de la UE. Las Conclusiones fueron adoptadas en el Consejo EPSCO que se celebró el 15 de octubre en Luxemburgo.

- **Conclusiones del Consejo sobre trabajo sostenible a lo largo de la vida**: Se han celebrado tres reuniones del grupo de trabajo que han permitido llegar a un acuerdo unánime sobre un texto para su adopción en el Consejo del 6 de diciembre. Las conclusiones contienen



recomendaciones a los Estados miembros y la Comisión de medidas y políticas a adoptar para que sus ciudadanos posean un trabajo sostenible a lo largo de la vida. Son muchos los aspectos implicados cuando se habla de trabajo sostenible, hay que atender entre otras cuestiones: la calidad del trabajo; la seguridad y salud laboral; las oportunidades de formación, perfeccionamiento y reciclaje profesional de las personas; aspectos como la flexibilidad o la seguridad del trabajo e introducir el enfoque la perspectiva de género. Este punto del orden del día fue el elegido para que las Comunidades Autónomas acordaran una posición común que fue expuesta en el seno del Consejo.

- **Conclusiones del Consejo sobre impacto de la inteligencia artificial en la igualdad de género en el mercado laboral:** Se han celebrado tres reuniones del grupo de trabajo que han permitido llegar a un acuerdo unánime sobre un texto para su adopción en el Consejo del 6 de diciembre. En estas Conclusiones el Consejo indica recomendaciones a la Comisión y a los Estados miembros para que adopten una serie de medidas tales como: aumentar la participación de las mujeres en la educación, formación y desarrollo de profesiones relacionadas con el sector digital; garantizar la transparencia algorítmica para evitar que se utilicen criterios discriminatorios por razón de género en el diseño y aplicación de algoritmos destinados a la gestión del trabajo; adoptar medidas que garanticen a los trabajadores del sector de la IA el derecho a la desconexión o establecer un marco jurídico para los trabajadores de plataformas que incluya la perspectiva de género. Estas Conclusiones fueron adoptadas en el Consejo EPSCO que se celebró el 6 de diciembre en Bruselas.

- **Decisión del Consejo sobre orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros 2021:** La Decisión, cuyo texto fue analizado también en el grupo de trabajo, fue adoptada en el Consejo EPSCO de 15 de octubre celebrada en Luxemburgo. Se considera que los objetivos y las prioridades generales formulados en las orientaciones para las políticas de empleo durante el año 2020 (Decisión del Consejo (EU) 2020/1512 del 13 de octubre de 2020) siguen siendo válidos para el año 2021, por lo que se acuerda mantener las mismas. Estos objetivos y prioridades son: Impulsar la demanda de mano de obra; aumentar la oferta de trabajo y mejorar el acceso al empleo, las capacidades y las competencias; mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo; promover la igualdad de oportunidades para todos, fomentar la integración social y combatir la pobreza.

- **El Marco Estratégico de Seguridad y Salud laboral 2021-2027.** Este marco estratégico fue presentado al grupo de trabajo por parte de la Comisión y la Agencia Europea de Seguridad y Salud Laboral el día 8 de septiembre y fue objeto de debate en el Consejo de Luxemburgo celebrado el día 15 de octubre. Fue este punto del orden del día el tema elegido por las Comunidades Autónomas y sobre el que acordaron su posición común que fue expuesta en el seno del Consejo. El marco estratégico de la UE sobre salud y seguridad en trabajo 2021-2027 define las prioridades y acciones para mejorar la salud y seguridad de las personas trabajadoras en dicho periodo. Se centra en tres objetivos transversales clave: anticipar y gestionar el cambio en el nuevo mundo del trabajo que han traído consigo las transiciones



ecológica, digital y demográfica; mejorar la prevención de los accidentes y las enfermedades en el lugar de trabajo; aumentar la preparación frente a posibles crisis sanitarias en el futuro.

- **Nueva agenda europea sobre aprendizaje de adultos. 2021-2027**: Si bien este asunto no se trata directamente en el grupo de trabajo de cuestiones sociales, sino en el de educación, fue presentado en nuestro grupo de trabajo por las lógicas implicaciones que posee sobre el empleo. El objetivo general de la Agenda Europea sobre Aprendizaje de Adultos es reforzar la educación de adultos proporcionando y promocionando oportunidades de aprendizaje para todos y a todos los niveles, especialmente a aquellos pertenecientes a colectivos socioeconómicos más desfavorecidos, garantizando el igual acceso al aprendizaje de adultos, así como la adquisición de capacidades y herramientas no solamente para el trabajo sino también para el desarrollo personal y social.

- **Iniciativa E-form para el desplazamiento de los trabajadores**: Con fecha 10 de diciembre de 2021 se convocó al grupo de trabajo del Consejo EPSCO-Empleo y Política Social con el objeto de asistir a la presentación por parte de la Comisión de la iniciativa e-form por la que se desea implantar una nueva declaración en formato online de trabajadores desplazados a otros Estados miembros de la UE en el marco de una prestación de servicios. En dicha presentación la Comisión indicó su plan de trabajo en el que se hará un *mapping* previo de los modelos de declaración para desplazamiento de los trabajadores existentes en los Estados miembros y se abrirá un proceso de consulta y cooperación con los mismos y los interlocutores sociales, con participación activa de la Agencia Laboral Europea (ELA) para crear un formato online de declaración que sea simple, multilingüe, digital y de uso voluntario.

- **Paquete de medidas para mejorar las condiciones laborales del trabajo en plataformas**: Con fecha 13 de diciembre de 2021 se convocó al grupo de trabajo del Consejo EPSCO-Empleo y Política Social con el objeto de asistir a la presentación por parte de la Comisión de un paquete de medidas para mejorar las condiciones laborales del trabajo en plataformas que a su vez está integrado por:

- Una propuesta de Directiva sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas que incluye medidas sobre la clasificación errónea de la situación laboral, derechos de los trabajadores sobre la gestión algorítmica y disposiciones sobre transparencia y trazabilidad de las plataformas.
- Una Comunicación denominada “Mejores condiciones de trabajo para una Europa social más fuerte: aprovechar todos los beneficios de digitalización para el futuro del trabajo” que describe las interacciones entre la propuesta de Directiva y otras iniciativas relevantes de la UE, al mismo tiempo que hace un llamamiento a las partes interesadas para complementar la acción de la UE.
- Un proyecto de Orientaciones sobre la aplicación de la ley de competencia de la UE a los autónomos en situación de debilidad (incluidos los que trabajan en plataformas).

- **Plan de Acción para la Economía Social**: Con fecha 13 de diciembre de 2021 se convocó al grupo de trabajo del Consejo EPSCO-Empleo y Política Social con el objeto de asistir a la



presentación por parte de la Comisión del Plan de Acción de Economía Social. El plan de acción se configura en torno a tres áreas prioritarias denominadas:

- Condiciones marco: se trata de desarrollar un marco legal que permita el desarrollo de políticas para el fomento de la economía social, se haga un mayor uso de las ayudas de estado, se cuente con una contratación pública socialmente responsable y se promocióne la economía social a nivel regional, local e internacional.
- Oportunidades de desarrollo: con la finalidad de ayudar a las entidades de economía social y al desarrollo de sus capacidades, mejorar su acceso a las oportunidades de financiación y maximizando la contribución de la economía social a las transiciones ecológica y digital.
- Reconocimiento y sensibilización: Con el fin de aumentar la visibilidad de las entidades de economía social.

5. CONSEJO EPSCO- EMPLEO Y POLÍTICA SOCIAL DE LUXEMBURGO DEL DÍA 15 DE OCTUBRE DE 2021. POSICIÓN COMÚN: MARCO ESTRATEGICO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL 2021-2027.

Los dos siguientes puntos de esta memoria se dedican a los dos Consejos EPSCO- Empleo y Política Social celebrados en el segundo semestre de 2021 y en el que las Comunidades Autónomas tuvieron la oportunidad de exponer su posición común, acordada por todas ellas, sobre un punto del orden del día de cada uno de los Consejos cuya temática fue considerada relevante y dentro su ámbito competencial.

En el Consejo EPSCO- Empleo y Política Social celebrado en Luxemburgo el día 15 de octubre, el punto del orden del día elegido sobre el que las Comunidades Autónomas acordaron una posición común para su exposición fue el nuevo Marco Estratégico de la Unión Europea sobre Seguridad y Salud Laboral 2021-2027. El marco estratégico de la UE sobre salud y seguridad en trabajo 2021-2027 define las prioridades y acciones para mejorar la salud y seguridad de los trabajadores en dicho periodo. Se centra en tres objetivos transversales clave:

- Anticipar y gestionar el cambio en el nuevo mundo del trabajo que han traído consigo las transiciones ecológica, digital y demográfica.
- Mejorar la prevención de los accidentes y las enfermedades en el lugar de trabajo.
- Aumentar la preparación frente a posibles crisis sanitarias en el futuro.

Este tema fue objeto de debate en el seno del Consejo. Para ello la Presidencia emitió, con carácter previo a la celebración del Consejo, una nota que permitiera orientar el debate. El debate se centró en como el trabajo sostenible ayuda a las personas a trabajar y permanecer



en el trabajo a lo largo de su vida laboral, contribuyendo así a su bienestar en todas las edades y a una mayor productividad. Conforme a la nota emitida por la Presidencia, el enfoque centrado en el ser humano se considera vital para abordar los desafíos a los que se enfrenta el mundo del trabajo, como el envejecimiento de la población, la digitalización, el cambio climático y las transformaciones en la organización del trabajo.

La posición común sobre este tema, previamente acordada por las Comunidades Autónomas, fue expuesta por D^a Patricia Franco Jimenez, Consejera de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. La duración de la exposición no podía superar los tres minutos.

A continuación, indicamos el orden del día del Consejo del 15 de octubre, la composición de la delegación española en el Consejo, el texto de posición común que fue acordado por las Comunidades Autonomas y que fue expuesto en el Consejo y los acuerdos adoptados en el seno de dicho Consejo.

5.1 Orden del día del Consejo. Composición de la delegación española.

ORDEN DEL DÍA:

1. El futuro del Semestre Europeo con un importante papel del pilar europeo de derechos sociales. *Debate de orientación.*
2. Principales retos en materia de empleo: mensajes clave del Comité de Empleo basados en el informe anual de resultados en materia de empleo y el Indicador de resultados en materia de empleo. *Refrendo.*
3. Principales retos en materia social: mensajes clave del Comité de Protección Social basados en el examen anual del Indicador de resultados de la protección social. *Refrendo.*
4. Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (Base jurídica propuesta por la Comisión: Artículo 148, apartado 2, del TFUE). *Adopción.*
5. Conclusiones sobre la integración de la perspectiva de género en el presupuesto de la UE (Informe Especial n.º 10/2021 del Tribunal de Cuentas Europeo). *Aprobación.*
6. Visión a largo plazo para las zonas rurales. *Presentación de la Comisión.*
7. Cumbre Social Tripartita (Bruselas, 20 de octubre de 2021). *Información de la Presidencia y de la Comisión.*
8. Aprobación de los puntos "A" del Orden del día.



9. Proyectos relativos al intercambio electrónico de información sobre seguridad social y a la tarjeta europea de la seguridad social. *Información de la Comisión sobre el estado de los trabajos.*

10. Almuerzo. Debate: "Seguimiento del Libro Verde sobre el Envejecimiento: ¿Están los sistemas de protección social en la UE preparados para abordar el envejecimiento de la población?".

11. Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. *Debate de orientación*

MIEMBROS DE LA DELEGACIÓN ESPAÑOLA:

Jefa de la Delegación

- D^a Yolanda DÍAZ PÉREZ, Vicepresidenta Segunda y Ministra de Trabajo y Economía Social

Delegación

- D. Raúl FUENTESMILANI, Embajador Representante Permanente Adjunto, REPER
- D. Joaquín PÉREZ REY, Secretario de Estado de Empleo
- D^a Patricia FRANCO JIMÉNEZ, Consejera de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha

5.2. Desarrollo de la reunión.

El día 15 de octubre de 2021 se celebró en Luxemburgo el Consejo de la Unión Europea EPSCO- Empleo y Política Social, con el orden de día que se indica más arriba. La reunión comenzó a las 10 de la mañana y estuvo presidida por D. Janez Cigler Kralj, Ministro de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de Eslovenia. La Comisión Europea estuvo representada por D. Nicolas Schmit, Comisario Europeo de Empleo y Derechos Sociales.

El tamaño de las distintas delegaciones nacionales se limitó a 1+1 en la sala de reuniones y a +2 en la sala de escucha.

Indicamos a continuación el resultado de la reunión con respecto a los diferentes puntos del Orden del Día presentados en sesión pública:

1. El futuro del Semestre Europeo con un importante papel del pilar europeo de derechos sociales. Debate de orientación.

Durante su debate de orientación los ministros han recalcado que la equidad y la cohesión social deben figurar entre los objetivos esenciales de la recuperación económica tras la COVID. Han insistido en la necesidad de otorgar al Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO) y sus órganos preparatorios un papel destacado en el proceso del



Semestre. Además, han hecho un llamamiento para que se vuelva cuanto antes al proceso del Semestre, con informes por país y recomendaciones a los Estados miembros, que también puedan ser plurianuales y el establecimiento de objetivos principales realistas y alcanzables. Estas medidas deberían garantizar la inclusión de la dimensión social y de empleo en el proceso del Semestre de 2022.

Con el fin de avanzar en la inclusión de esta dimensión social, la jefa de delegación española, D^a Yolanda Díaz, presentó en este debate una iniciativa conjunta con Bélgica, consistente en la creación de un mecanismo de alerta de desequilibrios sociales, un sistema que permite identificar los desajustes en materia de derechos sociales articulando respuestas rápidas y eficaces y actuando con el mismo rigor y antelación con el que se identifican los desequilibrios económicos. Con esta medida, la jefa de delegación española intentó poner de manifiesto que los indicadores sociales poseen la misma importancia y tienen el mismo impacto que los indicadores macroeconómicos, permite poner a las personas por delante y confirma que la gobernanza es únicamente eficaz cuando es socialmente justa. La propuesta tuvo una gran acogida entre el resto de las delegaciones.

2. Principales retos en materia de empleo: mensajes clave del Comité de Empleo basados en el informe anual de resultados en materia de empleo y el Indicador de resultados en materia de empleo. Refrendo.

Como segundo punto del día los Ministros de Empleo de los Estados miembros refrendaron los mensajes claves del Comité de Empleo basados en el informe anual de resultados y el indicador de resultados en materia de empleo.

Interviene D. Emiliano Rusticelli, Presidente del Comité de Empleo de la Unión Europea. En su intervención pone su énfasis en el impacto que tuvo el Covid-19 sobre el mercado laboral, destacando las medidas decisivas que se adoptaron a nivel de Unión Europea y Estados miembros para evitar altos niveles de desempleo, lo que ha permitido estabilizar el nivel de empleo. También destaca los esfuerzos realizados a nivel de educación y formación para el empleo, lo que ha permitido reducir la brecha digital. Como aspectos positivos a nivel europeo en el último año también destaca el aumento de participación de las partes interesadas en las políticas de empleo, el aumento del nivel del autoempleo y la reducción de la desigualdad de género.

No obstante, señala una serie de retos importantes que restan por afrontar como una mayor capacidad y organización de los servicios públicos y privados de empleo, una mayor integración en el mercado laboral de los desempleados de larga duración, y seguir incidiendo en la adquisición de competencias, educación y formación para afrontar las nuevas transiciones del mercado de trabajo. También destaca la necesidad de seguir incidiendo, en políticas de empleo, en la dimensión social que se declara en el Pilar de Derechos Sociales.



3. Principales retos en materia social: mensajes clave del Comité de Protección Social basados en el examen anual del Indicador de resultados de la protección social. Refrendo.

Al igual que en el punto anterior, los Ministros de Empleo de los Estados miembros refrendaron los mensajes claves del Comité de Protección Social basados en el examen anual del Indicador de Resultados de la Protección Social.

Interviene D^a. Ulrike Neufang, Vicepresidenta del Comité de Protección Social. En su intervención destaca como se ha visto interrumpida, a causa del Covid-19, la mejora de la situación social de los ciudadanos europeos. Las personas vulnerables han sido las más afectadas, aunque es ahora cuando los datos nos lo están mostrando. Desea que se sigan manteniendo los sistemas de protección social y de protección de ingresos con el fin de revertir esta situación. También indica que la necesidad que el Pilar Europeo de Derechos Sociales y los objetivos del Plan de Acción sigan orientando las políticas europeas y deben centrarse en colectivos tales como los niños y las familias van vulnerables, el colectivo de personas discapacitadas, los emigrantes y refugiados o las personas sin techo.

Considera como retos a largo plazo: la protección de los ingresos mínimos, un mercado laboral incluyente, la sostenibilidad del sistema de pensiones públicas, o la desigualdad de género. También pone su acento en la importancia de una adecuada atención sanitaria (prevención de enfermedades, atención primaria y eficaz coordinación de servicios).

4. Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (Base jurídica propuesta por la Comisión: Artículo 148, apartado 2, del TFUE). Adopción.

En el seno de la reunión los Ministros de Empleo de los Estados miembros adoptaron la Decisión del Consejo relativa a las Orientaciones para las Políticas de Empleo de los Estados miembros.

Los objetivos y las prioridades generales formulados en las orientaciones para las políticas de empleo durante el año 2020 (Decisión del Consejo (EU) 2020/1512 del 13 de octubre de 2020) siguen siendo válidos para el año 2021, por lo que se acuerda mantener las mismas para este año:

- Impulsar la demanda de mano de obra.
- Aumentar la oferta de trabajo y mejorar el acceso al empleo, las capacidades y las competencias.
- Mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo.
- Promover la igualdad de oportunidades para todos, fomentar la integración social y combatir la pobreza.



5. Conclusiones sobre la integración de la perspectiva de género en el presupuesto de la UE (Informe Especial n.º 10/2021 del Tribunal de Cuentas Europeo). Aprobación.

El Tribunal de Cuentas Europeo emitió un informe especial (10/2021) sobre Integración de la perspectiva de género en el presupuesto de la UE en el que se evaluaba si se ha aplicado la integración de la perspectiva de género en el presupuesto de la UE para promover la igualdad entre mujeres y hombres a partir de 2014. El informe concluía que la Comisión no había cumplido con el compromiso de integración de perspectiva de género en el presupuesto de la UE durante el periodo estudiado.

En sus Conclusiones, aprobadas en el seno de esta reunión, el Consejo toma nota de las recomendaciones del informe anterior y pide a la Comisión que, entre otras cosas, que:

- Intensifique los esfuerzos para incorporar sistemáticamente una perspectiva de género en el futuro de la UE en sus estrategias y políticas.
- Examine los planes de recuperación y resiliencia de los Estados miembros y su implementación desde una perspectiva de igualdad de género.
- Apoye y promueva la producción, recopilación, análisis, presentación de informes y difusión de datos sólidos y comparables desglosados por sexo sobre los programas de financiación de la UE.

6. Visión a largo plazo para las zonas rurales. Presentación de la Comisión.

El Comisario Europeo de Empleo y Derechos Sociales, D. Nicolás Schmit, presenta la Comunicación de la Comisión titulada “Una Visión a largo plazo para las zonas rurales de la UE: hacia unas zonas rurales más fuertes, conectadas, resilientes y prósperas antes de 2040”. En su presentación indica que 137 millones de personas viven en zonas rurales en Europa que representan el 80% del territorio. La Comunicación indicará una serie de iniciativas tangibles y un plan de acción con una marcada dimensión social con el objetivo de conseguir para el año 2040 unas zonas rurales europeas mucho más resilientes, conectadas, prósperas y reforzadas. Entre las actuaciones a realizar destaca:

- Incremento de la capacidad empresarial, innovación, aumento del empleo de calidad y mayor participación de los operadores sociales.
- Aumento de la implicación de la mujer y la resiliencia social en las áreas rurales: aumento del empresariado femenino, mayor participación de la mujer en la toma de decisiones, mejores condiciones de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Mayores oportunidades de empleo para jóvenes en el mundo rural: Mayores oportunidades de educación y formación en áreas rurales remotas, creación del espacio europeo de educación, refuerzo de la garantía juvenil, con el fin de evitar la huida del talento joven de las zonas rurales.
- Igualdad de oportunidades para los más pequeños, medidas contra la exclusión social, Garantía para el Menor, atención a los niños con discapacidades.



También destaca otras medidas como la creación de un Observatorio para Cuestiones Rurales y el refuerzo de fondos para la revitalización de las zonas rurales: FSE+, Fondos de Cohesión, la PAC y el Mecanismos de Recuperación y Resiliencia.

Para finalizar destaca el papel crucial que desempeñan las autoridades municipales y regionales para la consecución de los objetivos que se establecen en la Comunicación, la importancia de crear un Pacto Rural que cuente con la población rural y la creación de sinergias y una mayor capacitación para los que actúan en las comunidades rurales con el objetivo de que se integren todos los aspectos de la Comunicación en sus estrategias y objetivos específicos.

7. Cumbre Social Tripartita (Bruselas, 20 de octubre de 2021). Información de la Presidencia y de la Comisión.

El Presidente de este Consejo, D. Janez Cigler Kralj, informa a todos los Ministros de Empleo que la Cumbre Social Tripartita se celebrará en Bruselas el día 20 de octubre y se centrará en aspectos que se consideran necesarios abordar para que en el periodo post Covid-19 se consiga una recuperación sostenible y empleo de calidad. Para ello se ha enviado a los interlocutores sociales una serie de preguntas que permitirán orientar el debate relacionadas con este tema: cómo afrontar las dobles transiciones y avanzar en justicia social o cómo conseguir empleo de calidad a través de políticas activas de empleo eficaces.

El evento se celebrará en formato online.

Por último, interviene de nuevo el Comisario Europeo de Empleo y Derechos Sociales, Nicolás Schmit, para resaltar la importancia de los interlocutores sociales y de reforzar el diálogo social. También avanza que para el año 2022 está previsto presentar una Iniciativa en apoyo del diálogo social a nivel europeo que se consensuará con los interlocutores sociales.

8. Aprobación de los puntos “A” del Orden del día.

El único punto “A” del Orden del día que se desarrolla en sesión pública son las propuestas de enmienda del Parlamento Europeo a la posición del Consejo sobre el Proyecto de Presupuesto de la UE para 2022.

El Presidente de este Consejo, D. Janez Cigler Kralj, confirma que el Consejo no puede aprobar todas las propuestas de enmienda del Parlamento Europeo a la posición del Consejo sobre el Proyecto de Presupuesto de la UE para 2022. Se aprueba una carta que se remite al Parlamento Europeo a tal efecto.

9. Proyectos relativos al intercambio electrónico de información sobre seguridad social y a la tarjeta europea de la seguridad social. Información de la Comisión sobre el estado de los trabajos.

La Comisión realizó una presentación sobre la situación del Intercambio Electrónico de Información sobre la Seguridad Social (EESSI) y la Tarjeta Europea de Seguridad Social (ESS Pass). El proyecto EESSI implementa intercambios electrónicos relacionados con casos de coordinación de seguridad social entre las instituciones de seguridad social de los Estados



miembros. El ESS Pass tiene como objetivo mejorar la verificación de la cobertura de la seguridad social para los trabajadores desplazados y los trabajadores en regiones transfronterizas.

11. Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. *Debate de orientación*

El debate se centra en como el trabajo sostenible ayuda a las personas a trabajar y permanecer en el trabajo a lo largo de su vida laboral, contribuyendo así a su bienestar en todas las edades y a la productividad y sostenibilidad de nuestras economías. Este enfoque centrado en el ser humano para el futuro del trabajo es vital para abordar los desafíos que enfrenta el mundo del trabajo, como el envejecimiento de la población, la digitalización, el cambio climático y las transformaciones en la organización del trabajo. A su vez, un alto nivel de seguridad y salud ocupacional es un factor clave que permite un trabajo para todos más sostenible. El marco estratégico de la UE sobre salud y seguridad en trabajo 2021-2027 define las prioridades y acciones para mejorar la salud y seguridad de los trabajadores en dicho periodo.

En el marco de este debate, La presidencia destacó que son necesarios esfuerzos a todos los niveles para cumplir los objetivos del nuevo marco estratégico de la UE. Por su parte los distintos Ministros de Empleo de la Unión Europea reflexionaron sobre los principales desafíos en la aplicación del marco y sobre las actividades a nivel de la UE que se consideran necesario para cumplir sus objetivos. Los Ministros también debatieron en qué medida la salud y Las políticas de seguridad en sus países están contribuyendo activamente a que el trabajo sea más sostenible en el curso de la vida.

Como miembro de la delegación española y en representación de todas las Comunidades Autonomas, intervino D^{ña}. Patricia Franco, Consejera de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha. Expuso la posición común acordada por todas las Comunidades Autonomas sobre este tema, indicando que para afrontar los nuevos desafíos en materia de seguridad y salud laboral es necesario fomentar la participación de todas las partes interesadas, reforzar la cultura de la prevención, la formación y recualificación de los trabajadores, fomentar la investigación y el intercambio de conocimientos y asegurar mecanismos de financiación suficientes. Como medidas para un trabajo más sostenible a lo largo del curso de la vida, la Consejera propone la adopción de políticas que fomenten la gestión de la edad en empresas y organizaciones, que establezcan métodos para desarrollar la transferencia de conocimiento entre las generaciones y la formación continua, que promuevan regímenes flexibles de jubilación y que fomenten una cultura de salud integral.

Finalizado el último punto del Orden del Día el Presidente da por finalizada la sesión.



5.3. Posición común acordada por las Comunidades Autónomas.

DEBATE POLITICO: "SAFETY AND HEALTH AT THE HEART OF THE FUTURE OF WORK".
CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. LUXEMBURGO. 15 DE OCTUBRE DE 2021

POSICIÓN COMÚN DE LAS COMUNIDADES AUTONOMAS

Europa está experimentando numerosas transformaciones en el mundo del trabajo (por ejemplo, un **proceso de transición ecológica y digital** y profundos **cambios demográficos**) que generan la aparición de nuevos riesgos y desafíos en el marco de la seguridad y salud laboral.

Nuestra Estrategia Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 se ha asentado sobre dos valores fundamentales que consideramos deben guiar toda acción preventiva y que son ahora fundamentales para afrontar los nuevos riesgos que en materia de seguridad y salud laboral se generan:

- **Por una parte, la prevención** como medio más eficaz para reducir los accidentes y las enfermedades del trabajo.
- **Por otra, la colaboración** de todos los poderes públicos e interlocutores sociales para favorecer e impulsar la mejora efectiva de las condiciones de trabajo.

Conforme a los valores antes indicados y con el objeto de poder cumplir los tres grandes objetivos transversales clave que el nuevo Marco Estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 pretende, las Comunidades Autónomas españolas consideran que a escala de la Unión Europea es necesario:

- **Promover la participación y cooperación de todas las partes interesadas**, de todos los sectores afectados y a todos los niveles, para la búsqueda de soluciones compartidas.
- **Fomentar la investigación y el intercambio del conocimiento** para favorecer la detección y evaluación de los nuevos riesgos y su prevención a través de la colaboración entre los Estados miembros
- **Reforzar la cultura de la prevención**, promoviendo un enfoque de "visión cero" sobre la mortalidad laboral y poniendo especial atención **en la formación y recualificación de la población trabajadora** para poder afrontar los desafíos que generan los nuevos perfiles profesionales.
- **Y, por último, y no menos importante, asegurar los mecanismos de financiación suficientes** para lograr entornos laborales más saludables y seguros, realizando mayores inversiones en investigación e innovación, así como campañas de prevención y formación adaptadas a los cambios que las nuevas transformaciones exigen.

No queremos terminar nuestra intervención sin abordar el reto del **envejecimiento de la mano de obra en Europa**. Estas personas trabajadoras, en especial las mujeres, afrontan ya dificultades en la contratación, en el acceso a nuevas oportunidades de formación, en la recualificación profesional y en el ejercicio de tareas adaptadas a sus condiciones.



Un mercado de trabajo con una mano de obra diversificada ofrece grandes ventajas en términos de competitividad y productividad y los trabajadores de más edad aportan experiencia y conocimiento. Por ello, es esencial seguir ahondando en:

- **Políticas que fomenten la gestión de la edad en empresas y organizaciones**: Han de adoptarse procesos innovadores con el objetivo de permitir una plena adaptación de los puestos de trabajo a esta realidad. Al mismo tiempo, es necesario impulsar políticas que integren esta perspectiva en la organización y las condiciones de trabajo y que tengan en cuenta la diversidad de las plantillas.
- **Políticas que establezcan métodos para desarrollar la transferencia de conocimiento entre las generaciones** y para potenciar los **procesos de formación continua** de los trabajadores de más edad.
- **Políticas que promuevan regímenes flexibles de jubilación**. Así, se favorecerá la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de más edad y se fomentará el envejecimiento activo.
- **Y, por último, políticas que fomenten una cultura de salud integral que incluya, entre otros, los riesgos psicosociales, la salud mental y estilos de vida saludables a lo largo de nuestras vidas. Estas deben incluir también patrones de consumo y nutrición y patrones de actividad física y social** para un envejecimiento saludable y activo. Estas políticas permiten integrar la seguridad y la salud laboral en un marco más amplio de salud pública.

6. CONSEJO EPSCO-EMPLEO Y POLITICA SOCIAL DE BRUSELAS DEL DIA 6 DE DICIEMBRE. POSICIÓN COMUN: CONCLUSIONES DEL CONSEJO SOBRE EL TRABAJO SOSTENIBLE A LO LARGO DE LA VIDA.

En el Consejo EPSCO- Empleo y Política Social celebrado en Bruselas el día 6 de diciembre el punto del orden del día elegido sobre el que las Comunidades Autónomas acordaron una posición común para su exposición fue las Conclusiones del Consejo sobre el trabajo sostenible a lo largo de la vida.

La posición común sobre este tema, previamente acordada por las Comunidades Autónomas, fue expuesta por D^a Patricia Franco Jimenez, Consejera de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. La duración de la exposición no podía superar los dos minutos.

A continuación, indicamos el orden del día del Consejo del 6 de diciembre, la composición de la delegación española en el Consejo, el texto de posición común que fue acordado por las Comunidades Autonomas y que fue expuesto en el Consejo, y los acuerdos adoptados en el seno de dicho Consejo.



6.1. Orden del día del Consejo. Composición de la delegación española.

ORDEN DEL DÍA:

1. Aprobación de los puntos “A” del Orden del día.
2. Directiva sobre unos Salarios Mínimos Adecuados en la Unión Europea. *Orientación general.*
3. Semestre Europeo 2022:
 - a) Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento (EPAC) para 2022, Informe sobre el Mecanismo de Alerta, proyecto de Informe conjunto sobre el empleo y proyecto de Recomendación sobre la política económica de la zona del euro. *Presentación de la Comisión.*
 - b) Información actualizada sobre los planes nacionales en el marco de la Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia. *Presentación del Presidente y del Comité de Protección Social. Debate de orientación.*
 - c) Examen del Comité de Empleo de la aplicación de la Garantía Juvenil: mensajes clave. *Refrendo*
4. Conclusiones sobre el trabajo sostenible a lo largo de la vida. *Aprobación*
5. Varios:
 - a) Propuestas legislativas en curso (Deliberación pública de conformidad con el artículo 16.8 del Tratado de la Unión Europea):
 - i) Revisión de los Reglamentos sobre la Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social (n.º 883/04 y n.º 987/09).
 - ii) Revisión de la Directiva sobre Carcinógenos y Mutágenos en el Trabajo (cuarta serie).
 - b) ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve) [Aspirar, Aprender, Dominar, Lograr]. *Información de la Comisión*
 - c) Grupo de Alto Nivel sobre el Futuro de la Protección Social y el Estado del Bienestar. *Información de la Comisión*
6. Almuerzo. Debate: "Futuro de la protección social y el estado del bienestar".
7. Programa de trabajo de la Presidencia entrante. *Información de la delegación francesa*
8. Directiva sobre Medidas Vinculantes de Transparencia Retributiva. *Orientación general.*



9. Hacia una Europa de la igualdad. *Debate de orientación*

10. Conclusiones del Consejo sobre las repercusiones de la inteligencia artificial para la igualdad de género en el mercado laboral. *Aprobación*

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

12. Varios (continuación):

a) Propuestas legislativas en curso (Deliberación pública de conformidad con el artículo 16.8 del Tratado de la Unión Europea):

iii) Directiva sobre el Equilibrio de Género en los Consejos de Administración de las Empresas *Información de la Presidencia sobre el estado de los trabajos.*

d) Conferencias de la Presidencia

i) Conferencia de alto nivel «Calidad de empleo para calidad de vida» (virtual, 7 de octubre de 2021).

ii) Conferencia «Garantía Infantil: igualdad de oportunidades para todos los niños y niñas» (virtual, 9 de noviembre de 2021)

iii) Conferencia «Derechos humanos para todas las edades: promover una perspectiva a lo largo de la vida y cooperación intergeneracional para luchar contra la discriminación por razones de edad» (virtual, 18 de noviembre de 2021)

iv) Conferencia «Capacitar a las personas con discapacidad para que participen plenamente en la sociedad, mediante el aumento de su movilidad» (virtual, 20 de noviembre de 2021)

v) Seminario web «Construir espacios digitales seguros para las mujeres y las niñas — Acabar con la ciberviolencia» (virtual, 25 de noviembre de 2021)

Información de la Presidencia

MIEMBROS DE LA DELEGACIÓN ESPAÑOLA:

Jefa de la Delegación

- D^a Yolanda DÍAZ PÉREZ, Vicepresidenta Segunda y Ministra de Trabajo y Economía Social

Delegación

- D. Raúl FUENTESMILANI, Embajador Representante Permanente Adjunto, REPER
- D. Joaquín PÉREZ REY, Secretario de Estado de Empleo



- D^a Patricia FRANCO JIMÉNEZ, Consejera de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha

6.2. Desarrollo de la reunión.

El día 6 de diciembre de 2021 se celebró en Bruselas el Consejo de la Unión Europea EPSCO- Empleo y Política Social, con el orden de día que se indica más arriba. La reunión comenzó a las 9:30 de la mañana y estuvo presidida por D. Janez Cigler Kralj, Ministro de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de Eslovenia. La Comisión Europea estuvo representada en la sesión de mañana por el Vicepresidente Ejecutivo, D. Valdis Dombrovskis, así como por el Comisario Europeo de Empleo y Derechos Sociales, D. Nicolas Schmit. En la sesión de tarde, la Comisión estuvo representada por la Comisaria de Igualdad, D^a. Helena Dalli.

Indicamos a continuación el resultado de la reunión con respecto únicamente a los diferentes puntos del Orden del Día presentados en sesión pública (mantenemos la numeración original del orden del día):

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

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

- Promover niveles adecuados de salarios mínimos legales, que permitan unas condiciones de trabajo y de vida dignas, conforme a una serie de criterios claros y estables para la actualización de manera periódica y oportuna de dichos salarios mínimos. También se permite que el importe de los salarios pueda ajustarse por medio de mecanismos automáticos de indexación.
- Promover la negociación colectiva para la fijación de salarios: Los países en los que la negociación colectiva se aplica ampliamente tienden a tener una proporción menor de trabajadores con salarios bajos, así como salarios mínimos más altos, que aquellos en los que la negociación colectiva está poco extendida. Por esta razón, los países deberán promover la capacidad de los interlocutores sociales para practicar la negociación colectiva. Aquellos países que cuenten con una cobertura de negociación colectiva inferior al 70% deberán establecer un plan de acción para fomentarla.
- Mejorar el acceso efectivo a una protección del salario mínimo de los trabajadores que tienen derecho a él: La norma establece una serie de medidas para mejorar dicho acceso efectivo como controles e inspecciones adecuados, información fácilmente accesible sobre la protección del salario mínimo, recordatorio de las normas vigentes en materia de contratación



pública, derecho a la reparación para los trabajadores cuyo derecho al salario mínimo se ha infringido y sanciones para los empleadores que incumplan las normas.

En este punto del orden del día son muchos los países que han participado para dar su apoyo a esta Directiva. La jefa de la delegación española, D^a Yolanda Díaz, indicó que hablar de libertad e igualdad es referirse a unos salarios mínimos justos y unos salarios medios altos y una Europa del futuro es incompatible con salarios bajos y unas condiciones de vida no dignas. Además, unos salarios mínimos elevados y seguros tienen un impacto positivo en la economía y en el crecimiento inclusivo. Manifestó, por último, el compromiso de su país por seguir trabajando para fortalecer la negociación colectiva a nivel sectorial, fomentar el uso de unos indicadores internacionales comunes para valorar la adecuación de los salarios y evitar un uso intensivo de deducciones y variaciones que desvirtúen la norma.

El Comisario Europeo de Empleo y Derechos Sociales, D. Nicolas Schmit, indicó que la orientación general alcanzada en el Consejo es un avance para la Europa social y demuestra que lo declarado en Oporto no son promesas vacías. En el día de hoy, indica, sale de Bruselas un mensaje positivo para todos los que desean una Europa social fuerte. Felicita a la presidencia eslovena por conseguir no dividir a Europa en la consecución de un hito tan importante y reconoce que se va a entrar en una fase de negociación con el Parlamento que no va a ser fácil. Sobre el contenido de la norma destacó que la misma se dirige al colectivo de los trabajadores más vulnerables, que son los que más han sufrido con la crisis, la mayoría de los cuales son mujeres por lo que la norma es una gran contribución para que haya más igualdad entre la población.

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

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

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

- El Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento Sostenible de 2022: El Estudio confirma el papel central de la «sostenibilidad competitiva» basada en las cuatro dimensiones de sostenibilidad medioambiental, productividad, equidad y estabilidad



macroeconómica. Los objetivos medioambientales y sociales deben perseguirse conjuntamente, de manera autoreforzada, en el contexto de un nuevo modelo de crecimiento sostenible que no deje a nadie atrás. Los objetivos para las transiciones ecológica y digital y los nuevos objetivos principales de la UE para 2030 en materia de empleo, capacidades y reducción de la pobreza establecidos en el Plan de Acción del pilar europeo de derechos sociales orientarán conjuntamente los esfuerzos políticos a este respecto.

- La propuesta de la Comisión de un informe conjunto sobre el empleo de 2022 se centra en la aplicación del pilar europeo de derechos sociales. El informe identifica ámbitos prioritarios clave para el empleo, las capacidades y la acción de política social y tiene debidamente en cuenta el cuadro de indicadores sociales revisado que permite un seguimiento más exhaustivo de los principios del pilar. Además, el informe integra los nuevos objetivos principales de la UE para 2030 en materia de empleo, capacidades y reducción de la pobreza. Junto con un análisis específico por país de las evidencias y el contexto político, los objetivos principales deberían permitir un seguimiento más estrecho de la evolución social y del empleo.
- Informe sobre el Mecanismo de Alerta 2022: El informe se basa en la lectura económica de un cuadro de indicadores básicos de cada uno de los países, complementado por un conjunto más amplio de indicadores auxiliares y herramientas analíticas. El resultado global dibuja un panorama marcado por la pandemia del COVID-19, en el que la economía todavía se recupera de la crisis (aumento del endeudamiento de las empresas y de los costes laborales unitarios, rápida intervención de los países que ha amortiguado algunos efectos de la crisis...)
- La propuesta de la Comisión de Recomendación del Consejo sobre la política económica de la zona del euro destaca la importancia de pasar de las medidas de emergencia a las medidas de recuperación en los mercados de trabajo, garantizando unas políticas activas eficaces del mercado de trabajo, en consonancia con la Recomendación de la Comisión sobre un apoyo activo eficaz al empleo tras la crisis de la COVID-19 (EASE). Al mismo tiempo, recuerda la necesidad de reforzar los sistemas inclusivos de educación y formación de calidad, promover la integración en el mercado laboral de los grupos vulnerables, garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas y abordar la segmentación del mercado laboral, adaptar los sistemas de protección social y mejorar el diálogo social y la negociación colectiva.

Para orientar el debate la Presidencia formula una serie de preguntas tales como la opinión de los Estados miembros sobre los retos en materia de empleo, capacidades y política social y los ámbitos prioritarios de acción política definidos en el paquete de otoño del Semestre de 2022, cual es la experiencia de los Estados miembros con respecto a la aplicación de las medidas puestas de relieve en la recomendación de la Comisión EASE y qué medidas se consideran



útiles para abordar las lagunas existentes en materia de acceso, adecuación y transparencia de los sistemas de protección social y adaptarlas a la luz del cambiante mundo del trabajo.

Introdujeron el debate el Vicepresidente Ejecutivo de la Comisión, D. Valdis Dombrovskis, el Comisario Europeo de Empleo y Derechos Sociales, D. Nicolas Schmit, y el presidente del Comité de Empleo, D. Emiliano Rusticelli, indicando la importancia de este paquete de otoño.

A continuación, interviene el presidente del Comité de Protección Social, D. Peter Lelie, que informa sobre los planes nacionales en el marco de la Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia. Peter señala distintos niveles de ambición entre los planes presentados por los distintos países. Algunos de ellos se han intercambiado ejemplos de planes de acción positivos. La pandemia ha puesto de manifiesto lagunas estructurales en algunos Estados miembros en materia de protección social a los autónomos para la cobertura de la enfermedad y la inactividad. Muchas medidas temporales que se han adoptado se están comenzando a eliminar, todo ello supone todavía un reto para algunos Estados miembros. Concluye indicando que hay que seguir en la aplicación de estas medidas, en la importancia de los mecanismos de seguimiento y la creación de seminarios de formación a nivel europeo para entresacar las enseñanzas obtenidas con la aplicación de estos planes nacionales.

Los países han puesto de manifiesto en el debate las medidas que han aplicado para mitigar los efectos sobre el empleo de la crisis originada por la pandemia, y destacan la importancia de proteger a los colectivos más vulnerables, la formación, la consecución de una transición justa, el incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral y abordar el envejecimiento de la población activa.

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

El Presidente de este Consejo, D. Janez Cigler, introduce este punto indicando que la Recomendación del Consejo “un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil” tenía como finalidad reforzar los programas de garantía juvenil para contrarrestar los efectos económicos de la pandemia, incidiendo en un mejor diagnóstico de la población destinataria. La aplicación de nuevos planes de garantía juvenil por parte de los Estados miembros, como resultado de esta Recomendación, ha permitido enfoques más sistemáticos y coherentes. También ha destacado la importancia del seguimiento de los planes de garantía juvenil para orientar futuras políticas.

El presidente del Comité de Empleo, D. Emiliano Rusticelli, señala las conclusiones de este examen: El impacto desproporcionado que ha tenido para el colectivo de los jóvenes la pandemia, el firme compromiso político mostrado por los Estados miembros con la garantía juvenil, los pasos adelante dados en este sentido por todos los Estados miembros, los nuevos planes de acción realizados por los Estados miembros que muestran enfoques más sistemáticos y coherentes y los avances realizados en la cartografía y en la adopción de medidas preventivas para evitar el abandono escolar temprano. Destaca problemas detectados tales como con los jóvenes inactivos pertenecientes a colectivos más vulnerables.



También ha puesto de manifiesto las dificultades mostradas por algunos Estados miembros en reforzar las competencias digitales, aunque algunos Estados miembros han creado planes de acción financiados con fondos FSE+ y el mecanismo de recuperación. Sigue siendo preocupante la escasa participación en garantía juvenil detectada en algunos países, con lo que es necesario seguir avanzando en una oferta más específica y atractiva para los jóvenes.

Finalizada su intervención, y tras agradecer el representante de la Comisión la labor realizada por el Comité de Empleo, el Presidente indica que los ministros que componen el mismo refrendan estos mensajes claves.

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

En el seno de la reunión los Ministros de Empleo de los Estados miembros aprobaron las Conclusiones del Consejo sobre el trabajo sostenible a lo largo de la vida.

Para alcanzar un trabajo sostenible a lo largo de la vida se precisa un ajuste permanente entre las características estructurales de un trabajo (conseguir aumentar la calidad del puesto de trabajo) y las características del individuo en relación al trabajo (mejorar sus habilidades y capacidades para un eficaz desempeño del puesto de trabajo, atención a sus condiciones de salud y necesidades, etc.).

En base a estas consideraciones el Consejo pide en sus Conclusiones a los Estados miembros que adopten una serie de medidas tales como: Actualizar sus marcos estratégicos de seguridad y salud laboral; desarrollar continuamente y adaptar las oportunidades de aprendizaje permanente para ayudar a las personas a adaptarse a un mercado laboral cambiante y ampliar las posibilidades de una mejor conciliación de la vida profesional y personal, en particular mejorando la accesibilidad, la asequibilidad y la calidad de los servicios asistenciales.

También en estas Conclusiones se solicita a la Comisión que presente iniciativas para adaptar los instrumentos jurídicos existentes a las exigencias del mundo laboral cambiante, en particular en lo que se refiere al envejecimiento de la población. También compromete las Conclusiones a los interlocutores sociales para que sigan promoviendo el diálogo social en estas cuestiones y promuevan la cultura de la prevención en el puesto de trabajo.

Como miembro de la delegación española y en representación de todas las Comunidades Autónomas, intervino D^{ña}. Patricia Franco, Consejera de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Expuso la posición común acordada por todas las Comunidades Autónomas sobre este tema, indicando la importancia de un empleo inclusivo y de calidad para una mayor sostenibilidad en el trabajo. En el ámbito de la seguridad y salud destacó la necesidad de poner en marcha iniciativas legislativas a nivel europeo y de los Estados miembros que garanticen a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión, así como fórmulas para prevenir los problemas comunes de salud mental.



También señaló la importancia de un aprendizaje permanente, flexible e inclusivo para una mejor adaptación a la evolución del mercado laboral y prevenir así el desempleo. Por último, indicó la necesidad de corregir la brecha de género existente en materia de empleo y de avanzar en la consecución de derechos de conciliación corresponsable en el trabajo, así como en la reorganización, fortalecimiento y ampliación de los servicios de cuidados priorizando su universalidad, calidad, carácter público y condiciones laborales dignas, con especial atención a las zonas rurales.

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

El Presidente de este Consejo, D. Janez Cigler, informa en primer lugar del estado de las negociaciones con el Parlamento del expediente relativo a la revisión de los Reglamentos sobre la Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social (n.º 883/04 y n.º 987/09), donde todavía indican quedan muchos aspectos por pulir.

A continuación, informa sobre el estado de la cuarta revisión de la Directiva sobre Carcinógenos y Mutágenos en el Trabajo. Las peticiones del Parlamento relativas a este expediente están fuera de la propuesta inicial de la Comisión al incluir a reprotóxicos y medicamentos peligrosos. Tras meses de negociación en el grupo de trabajo, la Presidencia obtiene un mandato general del Consejo para acercarse a las posiciones del Parlamento e intentar lograr un acuerdo político en este expediente legislativo. El próximo trólogo se celebrará el 9 de diciembre y también están previstas varias reuniones técnicas para avanzar en las negociaciones con el objeto de lograr una mayor protección de los trabajadores. La Comisión también destaca la importancia de este expediente.

El siguiente subapartado de este punto del orden del día lo constituye la presentación por la Comisión de la iniciativa ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve) [Aspirar, Aprender, Dominar, Lograr]. ALMA es un programa transfronterizo de movilidad juvenil que se dirige a jóvenes ninis que tienen dificultades para encontrar trabajo o son desempleados de larga duración o tienen un rendimiento escolar o unas competencias profesionales insuficientes o son de origen migrante o tienen alguna discapacidad. El programa ofrece a los participantes una experiencia laboral supervisada en otro Estado miembro de la UE, durante un período de entre 2 y 6 meses a través de un ciclo completo que contará con orientación y asesoramiento en cada etapa. El objetivo último del proyecto es mejorar la inclusión laboral e integración social del joven en su país de origen mejorando sus capacidades, conocimientos y experiencia. El programa será financiado con FSE + y tiene su origen en una iniciativa alemana que lleva en funcionamiento desde 2008 y con la que se ha creado una red transnacional de 15 Estados miembros que participan en la misma.

Participan a continuación Alemania y Francia para presentar su apoyo a este programa. El ministro alemán destaca el efecto positivo que ha tenido este programa en los jóvenes que han participado ya que les ayudado a ser independientes, ser conscientes de lo que uno es



capaz, y conocerse mejor, lo que les ha ayudado a una más rápida y mejor integración en la sociedad y el mercado de trabajo.

Se finaliza este punto del orden del día presentando el grupo de trabajo de alto nivel sobre el futuro de la protección social y el estado del bienestar. El comisario D. Nicolas Schmit, indica que se ha creado este grupo, presidido por la antigua comisaria de empleo y asuntos sociales, D. Anna Diamantopoulou, con el fin de abordar los retos a los que se enfrentan los sistemas de protección social europeos para afrontar el cambio climático, el envejecimiento de la población, la pandemia del covid-19 u otras futuras y los cambios en el trabajo provocados por las transiciones ecológicas y digital. La primera reunión tuvo lugar el día 16 de noviembre. Durante el almuerzo se trató también este tema, asistiendo al mismo Anna Diamantopoulou.

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

El Consejo ha adoptado un acuerdo de orientación general sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento.

La Presidencia interviene para indicar que entre las medidas de transparencia retributiva que la norma contempla está que los empleadores asegurarán que sus empleados tengan acceso a los criterios utilizados para definir su remuneración y su progresión profesional. Dichos criterios deben ser objetivos y neutrales en cuanto al género. De conformidad con las leyes y prácticas nacionales, los trabajadores y sus representantes tendrán derecho a solicitar y recibir información sobre su nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, para los trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Además, los empleadores deberán indicar el salario inicial o la banda retributiva que se pagará a los futuros trabajadores, ya sea en el anuncio de la vacante de empleo o antes de la celebración del contrato de trabajo.

Los empleadores que tengan una plantilla mínima de 250 personas deben además presentar anualmente información relativa a la brecha salarial entre mujeres y hombres en su empresa. Los empleadores deben compartir esta información con su autoridad nacional competente y también podrán publicarla. Asimismo, deben facilitar esta información a sus trabajadores y a los representantes de estos. En los casos en que esta información salarial demuestre una diferencia en el nivel salarial medio entre trabajadoras y trabajadores de al menos un 5 % y el empleador no haya justificado esta diferencia con criterios objetivos y neutrales en cuanto al género, tendrá que proceder a una evaluación retributiva conjunta en cooperación con los representantes de sus trabajadores.

Los Estados miembros deberán garantizar que existan procedimientos judiciales a los que puedan recurrir los trabajadores que se consideren perjudicados por la no aplicación del principio de igualdad de retribución. También deben establecerse normas sobre las sanciones,



que pueden incluir multas, para las empresas que incumplan los derechos y obligaciones relacionados con el principio de igualdad de retribución.

La comisaria de igualdad D^a Helena Dalli, interviene para indicar que esta Directiva es clave para alcanzar una sociedad donde todos sean igualmente valorados y respetados. Agradece los esfuerzos realizados por las presidencias portuguesa y eslovena para conseguir llegar a un acuerdo. Considera que lo más importante que pretende esta norma es eliminar la discriminación sistémica y el sesgo de género que todavía existen en muchos mecanismos retributivos. Reconoce que le hubiera gustado un texto más ambicioso. La propuesta original de la Comisión aborda problemas específicos que muchos informes han puesto de manifiesto: tiempo insuficiente para los trabajadores para interponer una denuncia, elevados costes judiciales o la posibilidad de actuar de manera colectiva. Considera que la restricción de la demanda colectiva que se propone en el texto objeto de acuerdo limita considerablemente la propuesta inicial de la Comisión, pero a pesar de ello se manifiesta impaciente por continuar los debates con el parlamento europeo.

Muchos Estados miembros intervinieron para celebrar el acuerdo adoptado. Entre ellos España quien indica al igual que la Comisaria que hubiera preferido un texto más ambicioso. No obstante, de cara a las futuras negociaciones con la Comisión y el Parlamento Europeo, indica el deseo de que se extiendan las medidas contempladas en la Directiva a un mayor número de empresas posibles (en España las medidas de transparencia retributiva se aplican a empresas de más de 25 trabajadores), de reforzar el papel de los representantes de los trabajadores en la aplicación de esta Directiva y asegurar en toda la Unión herramientas comunes para evaluar y comparar el valor del trabajo sobre criterios objetivos.

Tras las intervenciones de los Estados miembros, el Presidente indica que se iniciarán las negociaciones con el Parlamento Europeo, una vez que este haya adoptado su propia posición sobre el expediente, a fin de llegar a un acuerdo sobre un texto definitivo. Felicita a todas las delegaciones por el acuerdo conseguido y se finaliza este punto del orden del día con un aplauso generalizado.

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

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



La Comisaria de igualdad, D^a Helena Dalli manifiesta como las mujeres han experimentado una mayor caída en horas de trabajo durante el periodo de confinamiento por la necesidad de atender sus responsabilidades familiares. Es necesarios contar con unos servicios de cuidado profesionalizados para favorecer el acceso de la mujer al mundo laboral. También indica la importancia de realizar más esfuerzos en educación para aumentar las competencias digitales de las mujeres y en incrementar el número de mujeres en estudios universitarios de ingeniería y matemáticas para afrontar la transición digital.

Los distintos países miembros intervinientes manifiestan que medidas tales como permisos de paternidad incentivados, servicios públicos de cuidados y guarderías, ayudas económicas a las familias o la adopción de una mayor perspectiva de género en la elaboración de políticas pueden ayudar a conseguir una verdadera igualdad entre hombres y mujeres. La jefa de la delegación española, D^a Yolanda Díaz, indica en este sentido que la igualdad de género exige acciones firmes y comprometidas en el ámbito del cuidado y la corresponsabilidad. El cuidado debe situarse en el centro de la organización empresarial al igual que lo hace en el centro del ámbito privado. También considera importante que las jornadas sean flexibles tanto para atender las necesidades de las empresas como las de las trabajadoras y trabajadores.

10. Conclusiones del Consejo sobre las repercusiones de la inteligencia artificial para la igualdad de género en el mercado laboral. Aprobación

En el seno de la reunión los Ministros de Empleo de los Estados miembros aprobaron las Conclusiones del Consejo sobre las repercusiones de la inteligencia artificial para la igualdad de género en el mercado laboral.

En estas conclusiones el Consejo solicita a los Estados miembros que adopten una serie de medidas tales como: aumentar la participación de las mujeres en la educación, formación y desarrollo de profesiones relacionadas con el sector digital; garantizar la transparencia algorítmica para evitar que se utilicen criterios discriminatorios por razón de género en la diseño y aplicación de algoritmos destinados a la gestión del trabajo; adoptar medidas que garanticen a los trabajadores del sector de la IA el derecho a la desconexión o establecer un marco jurídico para los trabajadores de plataformas que incluya la perspectiva de género.

También solicita que la Comisión y los Estados miembros trabajen conjuntamente para que se diseñen y apliquen medidas específicas para superar los estereotipos de género en el contexto de la IA.

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

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



Partiendo del trabajo anterior, la actual Presidencia abordó las principales cuestiones pendientes con el fin de desbloquear la tramitación de este expediente. Para ello preparó una nota que orientaba el debate a nivel técnico sobre tres cuestiones que todavía quedaban por solucionar: determinar si la norma cumple con el principio de subsidiariedad; la inclusión de exenciones temporales a los Estados miembros de realizar ajustes razonables que garanticen el acceso a los servicios a las personas con discapacidad y la inclusión de disposiciones que permitan un trato diferente de las personas, en la prestación de servicios bancarios, de seguros y financieros, en función de su edad o de sus condiciones de salud incluida la discapacidad.

La Presidencia reconoce que, aunque se han realizado avances en el texto, es necesario seguir trabajando antes de alcanzar la unanimidad necesaria en el Consejo. La Comisaria de Igualdad interviene para indicar que este expediente es prioritario para la Comisión y anima a la Presidencia francesa a continuar el trabajo realizado por las anteriores presidencias para lograr un acuerdo.

12. Varios (continuación) apartados a) y d)

En primer lugar, el presidente de la reunión lamenta que durante este semestre no haya sido posible dar un impulso a la Directiva sobre el Equilibrio de Género en los Consejos de Administración de las Empresas. La Comisaria de Igualdad indica que sin una actuación a nivel europeo no se conseguirá un efectivo equilibrio de género en los consejos de administración. Considera que falta al respecto compromiso político, aunque hay países como Alemania, Irlanda o Países Bajos que han adoptado iniciativas legislativas en este sentido. Anima a Francia a que pueda avanzar en este asunto.

Finaliza este punto del orden del día informando muy brevemente de los resultados de las conferencias convocados en el semestre por la Presidencia:

- i) Conferencia de alto nivel «Calidad de empleo para calidad de vida» (virtual, 7 de octubre de 2021). Conclusiones recogidas en el documento 14450/21.
- ii) Conferencia «Garantía Infantil: igualdad de oportunidades para todos los niños y niñas» (virtual, 9 de noviembre de 2021). Conclusiones recogidas en el documento 14639/1/21 REV 1.
- iii) Conferencia «Derechos humanos para todas las edades: promover una perspectiva a lo largo de la vida y cooperación intergeneracional para luchar contra la discriminación por razones de edad» (virtual, 18 de noviembre de 2021). Conclusiones recogidas en el documento 14641/21.
- iv) Conferencia «Capacitar a las personas con discapacidad para que participen plenamente en la sociedad, mediante el aumento de su movilidad» (virtual, 20 de noviembre de 2021). Conclusiones recogidas en el documento 14646/21.



v) Seminario web «Construir espacios digitales seguros para las mujeres y las niñas — Acabar con la ciberviolencia» (virtual, 25 de noviembre de 2021). Conclusiones recogidas en el documento 14647/21.

Finalizado el último punto del Orden del Día el Presidente da por finalizada la sesión.

6.3. Posición común acordada por las Comunidades Autónomas.

Es un placer poder compartir una vez más con los Ministros y Ministras de Trabajo de la UE la posición común de las 17 Comunidades Autónomas que conforman nuestro país, en este caso para avanzar en la consecución de trabajos sostenibles a lo largo de la vida.

Una voluntad y un compromiso que nos exige un proceso de cambio constante, para adaptarnos tanto a las condiciones de trabajo, como a las capacidades y circunstancias personales, y que pasa necesariamente por plantear algunas iniciativas y reflexiones que nos gustaría compartir hoy:

- Consideramos que **un empleo inclusivo y de calidad** conduce a una mayor sostenibilidad en el trabajo.
- En segundo lugar, y centrándonos en el ámbito de la **seguridad y salud en el trabajo**, detectamos un aumento de riesgos psicosociales en los ámbitos laborales por la complejidad del mercado de trabajo y sus nuevas formas de organización. Resulta, por tanto, indispensable poner en marcha iniciativas legislativas a nivel europeo y de los Estados miembros que garanticen a las personas trabajadoras **el derecho a la desconexión**, así como que pongamos en marcha fórmulas para prevenir los problemas comunes de salud mental, reduciendo su impacto en los lugares de trabajo.
- Consideramos igualmente prioritario que la **capacitación, perfeccionamiento y reciclaje profesional esté presente a lo largo de toda la vida laboral**. El **aprendizaje permanente** es nuestro mejor aliado para adaptarnos a la evolución del mercado laboral y prevenir el desempleo. Apostamos por tanto por un aprendizaje:
 - **Flexible**, que se adapte a las circunstancias personales de vida y de trabajo.
 - **Inclusivo**, que garantice la igualdad de oportunidades prestando especial atención a los colectivos más vulnerables.

El Espacio Europeo de Educación, el Plan de Acción de Educación Digital, la Estrategia Europea sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030 y la participación activa de todas las partes implicadas en la detección de las necesidades educativas y formativas, y en el desarrollo de nuevas oportunidades de aprendizaje para adultos, serán igualmente determinantes.

- Por último, debemos corregir la brecha de género existente en materia de empleo, ya que es un claro factor limitativo para que el trabajo sea sostenible a lo largo del curso de la vida. Necesitamos avanzar a pasos agigantados en la consecución de **derechos de**



conciliación corresponsable en el trabajo, y reorganizar, fortalecer y ampliar los servicios de cuidados priorizando su universalidad, calidad, carácter público y condiciones laborales dignas, con especial atención en nuestras zonas más rurales.

Medidas, todas ellas, que deben pivotar sobre la base sólida del diálogo social, mejorando en toda Europa nuestro Sistema de bienestar laboral.

7. AGRADECIMIENTOS

Finalizamos esta memoria agradeciendo a todas las Comunidades Autónomas la ayuda prestada en nuestra labor de coordinación, así como su participación y su contribución a la formación de una posición común que ha podido ser oída en el seno del Consejo de la Unión Europea.

También agradecemos el apoyo y el asesoramiento prestado en todo momento por el Consejero de Asuntos Autonómicos, D. Santiago Rodríguez Uriel y por los Consejeros de Empleo D. Juan Antonio Elena García y D. Aurelio Fernández López de la Representación Permanente de España ante la Unión Europea.

Por último, deseamos mucha suerte a la Comunidad Autónoma de Galicia en su labor de coordinación de la representación de las Comunidades y Ciudades Autónomas ante el Consejo de la Unión Europea en el área de Empleo y Política Social durante el primer semestre del año 2022.

Toledo a 30 de diciembre de 2021.