



## **Participación del Principado de Asturias en los grupos de trabajo y en el Consejo de Ministros de Empleo y Asuntos Sociales de la Unión Europea**

Primer semestre de 2024



## INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. PRIORIDADES DE LA PRESIDENCIA BELGA.....	5
3. EXPEDIENTES TRATADOS EN EL GRUPO DE TRABAJO DE ASUNTOS SOCIALES.....	8
3.1. EXPEDIENTES LEGISLATIVOS.....	8
3.1.1. DIRECTIVA SOBRE NORMAS PARA LOS ORGANISMOS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL Y ACCESO A BIENES Y SERVICIOS.....	8
3.1.2. REVISIÓN DE LOS REGLAMENTOS (EC) NO 883/2004 DE COORDINACIÓN DE SISTEMAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y (EC) Nº 987/2009 REFERENTE AL PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL REGLAMENTO (EC) Nº 883/2004.....	8
3.1.3. DIRECTIVA SOBRE LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN PLATAFORMAS. ....	9
3.1.4. DIRECTIVA PARA ESTABLECER LA TARJETA EUROPEA DE DISCAPACIDAD Y LA TARJETA EUROPEA DE ESTACIONAMIENTO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU AMPLIACIÓN A LOS NACIONALES DE TERCEROS PAÍSES.....	10
3.1.5. REVISIÓN DE LA DIRECTIVA (EC) 2009/38 SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉ DE EMPRESA EUROPEOS Y LA EFECTIVA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LOS TRABAJADORES.....	10
3.1.6. DIRECTIVA PARA IMPLEMENTAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE PERSONAS CON INDEPENDENCIA DE SU RELIGIÓN O CREENCIAS, DISCAPACIDAD, EDAD U ORIENTACIÓN SEXUAL EN ÁMBITOS DISTINTOS AL EMPLEO.....	11
3.1.7. PAQUETE DE PRÁCTICAS: DIRECTIVA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS PERIODOS DE PRÁCTICAS Y RECOMENDACIÓN PARA UN MARCO CUALITATIVO REFORZADO EN LOS PERIODOS DE PRÁCTICAS.....	11
3.2. EXPEDIENTES NO LEGISLATIVOS.....	12
3.2.1. ADHESIÓN A LA COALICIÓN GLOBAL DE JUSTICIA SOCIAL.....	12
3.2.2. DECLARACIÓN TRIPARTITA PARA EL IMPULSO DEL DIALOGO SOCIAL EUROPEO.....	12
3.2.3. CONCLUSIONES DEL CONSEJO SOBRE LA ENCUESTA ANUAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE Y EL INFORME CONJUNTO DE EMPLEO 2024...	13
3.2.4. DECLARACIÓN DE LA HULPE SOBRE EL FUTURO DEL PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES.....	13
3.2.5. CONCLUSIONES DEL CONSEJO SOBRE EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO Y LA INDEPENDENCIA FINANCIERA DE LAS MUJERES.....	14
3.2.6. PLAN DE ACCIÓN PARA LA ESCASEZ DE MANO DE OBRA Y PERSONAL CUALIFICADO EN LA UE.....	14
3.2.7. 112ª EDICIÓN DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	15



3.2.8. EVALUACIÓN DEL MARCO DE CUALIFICACIONES EUROPEO Y DE LA PLATAFORMA EUROPASS.....	15
3.2.9. CONCLUSIONES SOBRE LA ADECUACIÓN DE PENSIONES.....	16
3.2.10. INTEGRACIÓN TRANSVERSAL DE LAS POLÍTICAS DE DISCAPACIDAD.....	17
3.2.11. CONCLUSIONES SOBRE EL PAPEL DEL MERCADO DE TRABAJO, LAS CAPACIDADES Y LAS POLÍTICAS SOCIALES PARA UNAS ECONOMÍAS RESILIENTES.....	17
4. CONSEJOS DE MINISTROS.....	18
4.1. CONSEJO EPSCO DEL 11 DE MARZO DE 2024.....	18
4.2. CONSEJO EPSCO DEL 7 DE MAYO DE 2024.....	19
4.3. CONSEJO EPSCO DEL 20 DE JUNIO DE 2024.....	21
5. POSICIONES COMUNES.....	24
5.1. GARANTÍA JUVENIL.....	24
5.2. EMPODERAMIENTO ECONÓMICO E INDEPENDENCIA FINANCIERA DE LAS MUJERES.....	26
5.3. INTEGRACIÓN DE LOS DESEMPLEADOS DE LARGA DURACION EN EL MERCADO LABORAL.....	28
6. CANALES DE COMUNICACIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS.....	30
7. TRASPASO DE LA REPRESENTACIÓN AUTONÓMICA A EXTREMADURA.....	31
8. PRIORIDADES DE LA PRESIDENCIA HÚNGARA.....	32



## 1. INTRODUCCIÓN

Entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2024, coincidiendo con la presidencia belga en el Consejo de la Unión Europea, la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias ha asumido la coordinación de la participación de las comunidades autónomas de España en el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores de la UE (Consejo EPSCO) y en los órganos preparatorios, según lo dispuesto, en el año 2004, en la Conferencia de Asuntos Relacionados con la Unión Europea (CARUE).

Los acuerdos adoptados el 9 de diciembre de 2004 en el seno de la Conferencia para Asuntos Relacionados con las Comunidades Europeas (CARCE) establecen un sistema de Representación Autonómica efectiva en las formaciones ministeriales del Consejo de la Unión Europea mediante la incorporación de una persona a la delegación española en las reuniones de los Grupos de Trabajo y las propias sesiones de las formaciones ministeriales del Consejo de la UE (BOE Nº 64, de 16 de marzo de 2005).

Esta coordinación ha sido llevada a cabo por el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias y ha consistido en la asistencia a las reuniones del “Grupo de Trabajo de Asuntos Sociales” organizadas por el Consejo de la UE durante el semestre, elaborando el acta de las mismas, poniéndola a disposición de las Comunidades Autónomas en la Plataforma CARUE e informando periódicamente de la disponibilidad de las actas junto con los documentos asociados a las reuniones del grupo de trabajo a la lista de distribución de correo electrónico. De igual modo, el Principado de Asturias ha representado a las Comunidades Autónomas en los tres Consejos de Ministros de Empleo, Política Social, Salud y Consumo (EPSCO) de la Unión Europea celebrados en Bruselas, los días 11 de marzo y 7 de mayo, y en Luxemburgo, el día 20 de junio, defendiendo la posición común acordada previamente.



## 2. PRIORIDADES DE LA PRESIDENCIA BELGA

"*Proteger, Fortalecer, Preparar*" es el lema con el que Bélgica asume su presidencia del Consejo de la Unión Europea, con el que pretende resumir, de manera concisa, las seis prioridades de su mandato.

La visión de la presidencia belga pretende ser holística, centrándose en proteger a las personas y los logros de la UE, en fortalecer su economía, estructuras y capacidades, y en preparar de manera proactiva los desafíos futuros. Con ello, el lema de la presidencia y las seis prioridades fijadas simbolizan un compromiso con una Europa más segura, más fuerte y más resiliente, capaz de navegar en el complejo y cambiante panorama de la política global.

Las seis prioridades de la presidencia belga son las siguientes:

### Defensa del Estado de Derecho, la democracia y la unidad

La Presidencia belga se ha comprometido con la defensa de los principios de la democracia, el Estado de Derecho y los derechos fundamentales. En este sentido, reforzará el empoderamiento y la inclusión de los ciudadanos, para lo que prestará especial atención a la participación de los jóvenes, así como al trabajo en el espacio europeo de educación, a la calidad de la educación, al aprendizaje permanente, a la movilidad y al deporte. Estas políticas tienen el objetivo de reforzar la libertad y el pluralismo de los medios de comunicación para promover los valores democráticos, además de la transformación digital de los sectores cultural y creativo.

La Presidencia se ha comprometido también a apoyar a los países candidatos en sus esfuerzos por unirse a la Unión. Y, a su vez, preparar las políticas, los recursos y las estructuras de toma de decisiones de la Unión con vistas a futuras adhesiones.

### Fortalecimiento de la competitividad

La Presidencia belga considera fundamental reforzar el mercado interior y el futuro industrial de la UE, al tiempo que proseguirá los trabajos para completar la unión de los mercados de capitales y la unión de la energía. Se prestará especial atención a mejorar nuestra seguridad económica, reducir las dependencias perjudiciales y promover nuestro liderazgo tecnológico en sectores críticos.

Además, pretende reforzar el papel de la investigación, el desarrollo y la innovación. Trabajarán hacia un mercado laboral configurado para el futuro que mejore las tasas de empleo y estimule el crecimiento. También se subraya la importancia de las inversiones públicas y privadas, así como de la política de cohesión como instrumento esencial de inversión a largo plazo. Junto a todo ello, Bélgica prestará especial atención a nuestra autonomía de producción de alimentos y a la coherencia entre las políticas internas y exteriores de la UE.

### Perseguir una transición verde y justa

Siguiendo con el Pacto Verde, la Presidencia sitúa la transición energética y climática en el centro de sus prioridades. Para reducir las vulnerabilidades al cambio climático, se esforzará por mejorar la economía circular de la Unión y las capacidades de adaptación y preparación.



También promoverá la gestión sostenible del agua y trabajará por acelerar la transición energética.

#### Reforzar nuestra agenda social y sanitaria

Basándose en el Pilar Europeo de Derechos Sociales, la Presidencia belga pretende dotar a la UE de una ambiciosa agenda social para fomentar una sociedad europea más inclusiva, igualitaria y justa para todos. Para conseguirlo, procurará reforzar el diálogo social, promover la movilidad laboral justa, la salud mental en el trabajo y el acceso a una protección social sostenible. También abogará por un aumento de las acciones políticas para garantizar el acceso a viviendas dignas y asequibles para todos.

En concreto, para el objetivo relativo al fortalecimiento del Pilar Europeo de Derechos Sociales al que se circunscribe la formación EPSCO, la PRES se marca como prioridad los siguientes expedientes legislativos:

- Directiva del trabajo en plataformas.
- Directiva de igualdad de trato.
- Revisión del reglamento de coordinación de los sistemas de seguridad social.
- Directivas sobre la tarjeta europea de discapacidad y la tarjeta europea de aparcamiento para discapacitados y su ampliación a ciudadanos de terceros países.
- Directiva del pool de talentos europeos.
- Directiva de normas para los organismos de igualdad del Art. 19.
- Directiva de normas para los organismos de igualdad del Art. 157.
- Directiva de sustancias carcinógenas, mutágenas y tóxicas (CRMD5).
- Convenio 190 (C190) de la Organización Internacional del Trabajo, referente a la violencia y acoso.

Además, la Presidencia apoyará la evaluación de la preparación de la UE ante las crisis, reforzará la seguridad del suministro de medicamentos y desarrollará una estrategia para impulsar la mano de obra sanitaria y asistencial de la UE.

#### Protección de las personas y las fronteras

La Presidencia pretende abordar todos los expedientes legislativos restantes asociados al nuevo pacto europeo sobre migración y asilo. Trabajarán para reforzar la dimensión exterior de estos fenómenos, en estrecha colaboración con nuestros socios africanos, como parte de un esfuerzo más amplio por seguir desarrollando una asociación mutuamente beneficiosa entre ambos continentes; todo ello desde el pleno respeto al Derecho internacional.

También prestará especial atención a la lucha contra la delincuencia organizada, la prevención y la lucha contra el terrorismo y el extremismo violento, y el refuerzo de la resiliencia de la UE ante las crisis y los retos nuevos e híbridos. En este ámbito, la atención se centrará en el refuerzo de la base tecnológica e industrial de la defensa europea, en particular estudiando la posibilidad de desarrollar una estrategia europea para la industria de la defensa.



---

### Promover una Europa global

El sistema multilateral y el orden internacional se enfrentan a una creciente presión por la confrontación geopolítica, incluido el regreso del conflicto bélico abierto en el continente europeo. Para adaptarse a esta realidad, la Presidencia proseguirá enérgicamente los esfuerzos realizados por la UE para reforzar su resiliencia y autonomía y defender sus intereses y valores.



### 3. EXPEDIENTES TRATADOS EN EL GRUPO DE TRABAJO DE ASUNTOS SOCIALES

El grupo de trabajo de Asuntos Sociales fue convocado en 32 ocasiones durante el primer semestre de 2024, realizando el seguimiento de los siguientes expedientes:

#### 3.1. EXPEDIENTES LEGISLATIVOS

##### 3.1.1. DIRECTIVA SOBRE NORMAS PARA LOS ORGANISMOS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL Y ACCESO A BIENES Y SERVICIOS.

Esta propuesta de directiva en materia de organismos de igualdad busca establecer normas vinculantes para los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre personas independientemente de su origen racial o étnico, la igualdad de trato en el ámbito del empleo y la ocupación entre personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso y suministro de bienes y servicios. Esta directiva modifica las Directivas 2000/43/UE y 2004/113/UE, con el objetivo de mejorar la eficacia y garantizar la independencia de estos organismos para reforzar la aplicación del principio de igualdad de trato. Para esta propuesta, que tiene como base legal el artículo 19 TFUE, se aplica un procedimiento legislativo especial y la regla de voto en el Consejo es la unanimidad.

La Directiva establece que los Estados miembros deben designar uno o más organismos de igualdad con competencias específicas, incluyendo la asistencia independiente a las víctimas de discriminación, la realización de encuestas independientes, y la formulación de recomendaciones sobre discriminación. Estos organismos deben actuar con total independencia y estar libres de influencia externa.

Para garantizar su eficacia, los organismos de igualdad deben disponer de recursos suficientes y planificados de manera plurianual. Además, deben prestar especial atención a la discriminación interseccional y estar facultados para llevar a cabo actividades de prevención y promoción de la igualdad de trato. La Directiva también aborda la asistencia a las víctimas de discriminación, estableciendo que los organismos de igualdad deben informar a los denunciantes sobre el marco jurídico y las vías de recurso disponibles. Además, deben ofrecer la posibilidad de buscar una resolución alternativa de litigios.

La propuesta se adopta por el Consejo el 7 de mayo de 2024 y se publica en DOUE 1499 del 29 de mayo de 2024.

Grupos de Trabajo: 08/01/2024

##### 3.1.2. REVISIÓN DE LOS REGLAMENTOS (EC) NO 883/2004 DE COORDINACIÓN DE SISTEMAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y (EC) Nº 987/2009 REFERENTE AL PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL REGLAMENTO (EC) Nº 883/2004.

Las normas en materia de coordinación de la seguridad social tienen por objeto que los ciudadanos no se vean perjudicados por el hecho de trabajar o vivir en otro Estado miembro e impiden que una persona quede desprotegida o tenga doble cobertura en situaciones transfronterizas.



Las normas actuales de coordinación de los sistemas de seguridad social están vigentes desde el 1 de mayo de 2010. Sin embargo, el mercado de trabajo y la sociedad evolucionan constantemente, al igual que los sistemas nacionales de seguridad social y la jurisprudencia.

Por consiguiente, son necesarios ajustes concretos para garantizar que las normas sean justas, más sencillas de aplicar y más fáciles de hacer cumplir. El objetivo principal de la revisión es continuar la modernización de las normas de la UE de coordinación de los sistemas de seguridad social con el objetivo de promover la competitividad de las economías europeas facilitando la libre circulación de trabajadores.

La tramitación de este expediente fue diferida por la presidencia belga y la presidencia húngara tiene intención de renovar los esfuerzos en su tramitación. Es un expediente complejo que lleva 8 años en tramitación sin poder alcanzar un acuerdo para su aprobación. El último esfuerzo de la presidencia belga fue intentar partir el texto, dejando fuera las cuestiones que continúan generando reservas entre las delegaciones de los Estados miembros: legislación aplicable en caso de pluriactividad, notificación previa y la exportación de los derechos de desempleo. Sin embargo, el Parlamento Europeo no aceptó esta propuesta.

Grupos de Trabajo: 09/01/2024 y 18/01/2024

### **3.1.3. DIRECTIVA SOBRE LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN PLATAFORMAS.**

La Directiva pretende que el trabajo desarrollado en el ámbito de dichas plataformas se realice en condiciones dignas, asegurando la correcta clasificación de los trabajadores para evitar la proliferación de la figura del “falso autónomo”, regulando la gestión de algoritmos y limitando la cesión de datos personales.

El texto final deja en manos de los Estados miembros la elección de los criterios que desencadenan la presunción legal de existencia de una relación laboral ante la imposibilidad de alcanzar un acuerdo sobre la aplicación de unos criterios comunes a nivel europeo. Esta cuestión puede generar asimetrías en el seno de la UE y conducir a que las empresas de plataformas busquen amparo en las legislaciones más laxas.

Por otra parte, la regulación de la gestión de los algoritmos y la limitación del uso de datos personales constituye un paso adelante para mejorar la transparencia en la organización del trabajo y en la protección de los derechos de los trabajadores de plataformas.

Se aprueba el texto transaccional en el Consejo EPSCO del 11/03/2024 con la única oposición de Francia. Se aprueba en el pleno del Parlamento Europeo el 24/04/2024. Está en la fase final de tramitación y se espera su próxima adopción por el Consejo y publicación en el DOUE.

Grupos de Trabajo: 16/01/2024 y 05/02/2024



### **3.1.4. DIRECTIVA PARA ESTABLECER LA TARJETA EUROPEA DE DISCAPACIDAD Y LA TARJETA EUROPEA DE ESTACIONAMIENTO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU AMPLIACIÓN A LOS NACIONALES DE TERCEROS PAÍSES**

La tarjeta de discapacidad a escala de la UE garantizará que las personas con discapacidad tengan igualdad de acceso a condiciones preferenciales, como tasas de entrada reducidas o nulas, acceso prioritario y acceso a estacionamiento reservado en todo el territorio de la UE.

Las tarjetas otorgan a sus titulares, así como a sus acompañantes y a los animales de apoyo, acceso a servicios preferenciales en las mismas condiciones que los titulares de las tarjetas nacionales. Las nuevas normas solo aplican a las estancias de corta duración y a los titulares de tarjetas de discapacidad que se trasladen a otro Estado miembro para un programa de movilidad, como Erasmus+.

La Tarjeta Europea de Discapacidad se expedirá en formato físico y, cuando esté disponible, en formato digital. Será gratuita, así como su renovación. Los Estados y gobiernos regionales con competencia sobre ello decidirán si cobrarla en caso de pérdida o deterioro.

La Tarjeta Europea de Estacionamiento para personas con discapacidad también se expedirá en formato físico. Se podrá cobrar por los costes administrativos de emisión y renovación de la tarjeta.

Se alcanza un acuerdo provisional entre Consejo y Parlamento Europeo el 8/02/2024, y el 04/03/2024 para su ampliación a nacionales de terceros países. Se informa de esta circunstancia en el Consejo EPSCO del 11/03/2024. Se aprueban en el pleno del Parlamento Europeo el 24/04/2024. Está en la fase final de tramitación y se espera su próxima adopción por el Consejo y publicación en el DOUE.

Grupos de Trabajo: 29/01/2024, 13/02/2024 y 01/03/2024

### **3.1.5. REVISIÓN DE LA DIRECTIVA (EC) 2009/38 SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉ DE EMPRESA EUROPEOS Y LA EFECTIVA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LOS TRABAJADORES**

La Directiva sobre los comités de empresa velará por que estos sean fáciles de establecer y cuenten con mejor financiación y mejor protección, e incluye las siguientes actualizaciones:

- Otorga igualdad de derechos a los trabajadores de empresas multinacionales que operan en la UE para solicitar la creación de un nuevo comité de empresa europeo.
- Clarifica la definición de las cuestiones transnacionales.
- Garantiza que se consulte a los trabajadores de las empresas multinacionales de manera oportuna y significativa sobre los aspectos que les conciernen.
- Garantiza que los comités de empresa europeos tengan la capacidad necesaria para llevar a cabo su trabajo.
- Refuerza el equilibrio de género
- Mejora el acceso a las vías de recurso.



Además, las actuales excepciones a la aplicación de la Directiva dejarán de aplicarse, lo que significa que en todas las empresas pertinentes se aplican los mismos requisitos mínimos de información y consulta a los trabajadores, incluida la creación de comités de empresa europeos.

El Consejo acuerda su orientación general en el Consejo EPSCO del 20/06/2024. Su tramitación, al entrar en la fase de negociación con el legislador, queda a la espera de la nueva conformación del Parlamento Europeo.

Grupos de Trabajo: 08/02/2024, 26/02/2024, 28/02/2024, 11/04/2024 y 29/04/2024

### **3.1.6. DIRECTIVA PARA IMPLEMENTAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE PERSONAS CON INDEPENDENCIA DE SU RELIGIÓN O CREENCIAS, DISCAPACIDAD, EDAD U ORIENTACIÓN SEXUAL EN ÁMBITOS DISTINTOS AL EMPLEO**

El objetivo de la directiva es cubrir una laguna en el acervo legislativo de la UE en materia anti-discriminación, en el marco jurídico del Art 19-TFUE, garantizando la igualdad de trato fuera del ámbito laboral y, en concreto, en los campos de la protección social, la Seguridad Social, la asistencia sanitaria, los beneficios sociales, la educación y el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda.

La aprobación de esta directiva requiere unanimidad entre los Estados miembros. Una gran mayoría de estos ha expresado su apoyo al texto y ha pedido la rápida adopción de la Directiva. Sin embargo, Alemania, Chequia e Italia siguen manteniendo reservas en referencia a la subsidiaridad, seguridad jurídica y costes de implementación, por lo que ha sido imposible llegar a un acuerdo de compromiso en el Consejo EPSCO del 7 de mayo ni en el Consejo EPSCO del 20 de junio. Continuar con la tramitación de este expediente queda en manos de la presidencia húngara.

Grupos de Trabajo: 20/02/2024, 14/03/2024 y 09/04/2024

### **3.1.7. PAQUETE DE PRÁCTICAS: DIRECTIVA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS PERIODOS DE PRÁCTICAS Y RECOMENDACIÓN PARA UN MARCO CUALITATIVO REFORZADO EN LOS PERIODOS DE PRÁCTICAS**

Este paquete de directiva y recomendación tiene por objetivo mejorar la calidad de las prácticas en la UE reforzando el componente formativo de las mismas, la protección social de quienes las realizan y combatiendo el fraude en forma de relaciones laborales regulares disfrazadas de prácticas.

El alcance de la Directiva cubrirá las prácticas laborales, mientras que el de la Recomendación se amplía también a las prácticas curriculares e incluirá aspectos como la compensación de gastos, itinerarios formativos y protección social.



Esta propuesta de directiva y recomendación están en una fase inicial y aún lejos de alcanzar un texto de compromiso. Las delegaciones han expresado serias reservas sobre la definición del ámbito de aplicación, la duración, los instrumentos para combatir el fraude y la cuestión de la remuneración; esta última, en relación con su encaje dentro de las prácticas curriculares.

Grupos de Trabajo: 09/04/2024, 22/04/2024, 23/04/2024, 27/05/2024 y 28/05/2024

## **3.2. EXPEDIENTES NO LEGISLATIVOS**

### **3.2.1. ADHESIÓN A LA COALICIÓN GLOBAL DE JUSTICIA SOCIAL**

La Coalición Global de Justicia Social es una iniciativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que tiene como objetivo convertirse en un marco de cooperación multilateral para promover el trabajo justo, la justicia social y el desarrollo sostenible. Es una plataforma voluntaria y abierta en la que podrán participar gobiernos, regiones, bancos de desarrollo y universidades y que además no implica la asunción de compromisos financieros para los participantes.

Las líneas básicas de actuación de esta Coalición irán orientadas a combatir la desigualdad, la exclusión, fomentar los derechos laborales, promover el desarrollo sostenible, la protección social y reforzar el diálogo social. Por ello, la Comisión Europea desea participar en ese foro en representación de la UE. La participación tendría un carácter no vinculante para los Estados miembros.

En el grupo de trabajo del 25/01/2024 se logra un amplio respaldo a esta iniciativa entre las delegaciones de los Estados miembros y la Comisión Europea pasa a formar parte de la Coalición Global de Justicia Global en febrero de 2024.

Grupos de Trabajo: 08/01/24 y 25/01/2024

### **3.2.2. DECLARACIÓN TRIPARTITA PARA EL IMPULSO DEL DIALOGO SOCIAL EUROPEO**

En la declaración tripartita para el impulso del diálogo social europeo se fijan cuatro objetivos:

- Hacer frente a la escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE a través de un plan de acción que la Comisión, en cooperación con los interlocutores sociales, presentará en primavera de 2024.
- Situar el diálogo social europeo en el eje central del futuro de la UE, respetando el papel de los interlocutores sociales.
- Nombrar un representante de alto nivel (“envoy”) para el diálogo social europeo como punto de contacto entre la Comisión y los interlocutores sociales.
- Poner en marcha un Pacto para el Diálogo Social Europeo para principios de 2025

La declaración es suscrita por Comisión, Consejo e interlocutores sociales en la Cumbre de Val Duchesse celebrada el 31/01/2024. La Presidencia informa de la misma en el Consejo EPSCO del 11/03/2024.

Grupos de Trabajo: 25/01/2024



### **3.2.3. CONCLUSIONES DEL CONSEJO SOBRE LA ENCUESTA ANUAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE Y EL INFORME CONJUNTO DE EMPLEO 2024**

En estas conclusiones del Consejo se hace especial hincapié en los siguientes aspectos:

- La caída de la inflación en la UE desde el 11,5% de octubre de 2022 al 3,5% esperado para 2024.
- La elevada ratio de empleo en la UE del 75,4%, y la ratio de desempleo del 6%, que es la más baja jamás registrado.
- La carencia de empleados cualificados en algunos sectores como los de la salud, la construcción, la ciencia, la tecnología, la ingeniería, las matemáticas, las energías verdes y la digitalización.
- La existencia de barreras estructurales para el acceso al mercado de trabajo de las personas en riesgo de exclusión.
- La pérdida de poder adquisitivo derivada del incremento de los salarios por debajo de la inflación. La importancia de encarar esta situación a través de la negociación colectiva y la actualización de los salarios mínimos.
- Los problemas de pobreza energética y de acceso a la vivienda.
- La recapitulación del grado de cumplimiento de los objetivos del Pilar Europeo de Derechos Sociales para 2030 en términos de empleo, capacitación y reducción de la pobreza.
- La inclusión del Marco de Convergencia Social como un medio que permita establecer un análisis más profundo y mejor estructurado sobre el empleo y los avances sociales a nivel nacional y de la UE dentro del Semestre Europeo.

Las conclusiones son aprobadas en el Consejo EPSCO del 11/03/2024.

Grupos de Trabajo: 22/02/2024

### **3.2.4. DECLARACIÓN DE LA HULPE SOBRE EL FUTURO DEL PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES**

La Declaración de La Hulpe recoge los futuros retos y prioridades de la próxima agenda social. Establece un marco para las prioridades políticas del próximo ciclo legislativo. En ella se refuerza la posición del Pilar Europeo de Derechos Sociales como faro a seguir en el futuro y:

- se reafirma el compromiso con la competitividad de las economías y su compatibilidad con la protección social
- se hace hincapié en la promoción del diálogo social
- se recalca el derecho fundamental a la formación continua y el aprendizaje a lo largo de toda la vida
- se señala la necesidad de agilizar la movilidad laboral con unas condiciones de trabajo justas y de alcanzar un equilibrio entre la vida personal y laboral
- se reconoce el derecho a la desconexión y al teletrabajo
- se promueve la salud y la seguridad en el entorno laboral
- se fija un compromiso para luchar la discriminación en el mercado laboral.
- Y, por último, se recalca que se debe seguir mejorando la adecuación de los sistemas de protección social garantizando unos servicios de calidad, la lucha contra la pobreza y la inclusión social.



La declaración se firma en la Conferencia de Alto Nivel sobre el futuro del Pilar Europeo de Derechos Sociales de los días 15-16/04/2024 en La Hulpe. Cuenta con el apoyo de 25 Estados miembros, de la Comisión y del Parlamento Europeo. Suecia y Austria no la suscriben.

.Grupos de Trabajo: 25/03/2024 y 04/04/2024

### **3.2.5. CONCLUSIONES DEL CONSEJO SOBRE EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO Y LA INDEPENDENCIA FINANCIERA DE LAS MUJERES**

La autonomía económica y la independencia financiera son condiciones “sine qua non” para una igualdad de género efectiva. Las mujeres siempre estarán en desventaja si dependen económicamente de su cónyuge o si sufren violencia económica. En las Conclusiones se pide que se adopten medidas más enérgicas para promover el empoderamiento económico y la independencia financiera de las mujeres, en particular, integrando la perspectiva de género en las políticas y la legislación económicas y financieras, luchando contra la violencia económica de género, salvando la brecha salarial entre hombres y mujeres y mejorando la disponibilidad de datos desglosados por sexo en ámbitos clave, como las políticas fiscales, la violencia económica, la riqueza individual y la economía asistencial.

Las conclusiones son adoptadas en el Consejo EPSCO del 07/05/2024.

Grupos de Trabajo: 29/02/2024, 18/03/2024 y 12/04/2024.

### **3.2.6. PLAN DE ACCIÓN PARA LA ESCASEZ DE MANO DE OBRA Y PERSONAL CUALIFICADO EN LA UE**

La escasez de mano de obra de personal cualificado en sectores como la ciencia, la tecnología, la ingeniería, las matemáticas la atención sanitaria, la atención de cuidados, el transporte y las tecnologías digitales y verdes está vinculada al envejecimiento de la población y, en algunos casos, a condiciones laborales precarias. Para afrontar este problema es preciso la cooperación estrecha entre los Estados miembros y los interlocutores sociales. El plan de acción de la Comisión se centra en:

- la activación de las personas infrarrepresentadas en el mercado laboral
- el apoyo a la adquisición de competencias
- la mejora de las condiciones laborales en algunos sectores precarios
- la movilidad justa
- la atracción de talento de terceros países.

La Comisión informa de este Plan de Acción en el Consejo EPSCO del 20/06/2024.

Grupos de Trabajo: 16/05/2024



### 3.2.7. 112ª EDICIÓN DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Comisión Europea informa sobre la celebración de la 112ª edición de la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra del 3-14 de junio. El orden del día de este año incluye un debate normativo sobre la protección contra los peligros biológicos en el entorno de trabajo, un debate recurrente sobre el objetivo estratégico de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y un debate general sobre el trabajo decente y la economía del cuidado.

En 2025, tendrá lugar una Cumbre Mundial Social para refrendar el compromiso de la declaración de Copenhague. La UE y todos sus Estados miembros podrán hacer contribuciones a la cumbre. Los mensajes clave sobre el contrato social estarán listos para su aprobación en la conferencia de la OIT de noviembre; en el seno de la UE, FR y ES ya han empezado a trabajar en esta cuestión.

España informa de que está promoviendo, a nivel global, la firma de una Carta Global de Derechos Laborales para la Cumbre Mundial Social de septiembre de 2025. La 112ª edición de la Conferencia Internacional del Trabajo supondrá el pistoletazo de salida para la presentación de esta Carta y llama a los Estados miembros a apoyarla.

Grupos de Trabajo: 16/05/2024

### 3.2.8. EVALUACIÓN DEL MARCO DE CUALIFICACIONES EUROPEO Y DE LA PLATAFORMA EUROPASS

El Marco de Cualificaciones Europeo es una herramienta de traducción que tiene como objetivo mejorar la transparencia, la comparabilidad y la portabilidad de las cualificaciones en el marco de la UE. Las principales conclusiones obtenidas de su evaluación son las siguientes:

- Es un punto de referencia bien establecido y ampliamente aceptado entre las instituciones que trabajan con cualificaciones.
- Sirve de columna vertebral de las políticas e instrumentos nacionales y de la UE para la transparencia de las competencias y cualificaciones.
- Facilita indirectamente el aprendizaje permanente y contribuye a los debates nacionales sobre la modernización de la educación y la formación.
- Es una referencia internacional y una fuente de inspiración para el desarrollo de marcos de cualificaciones regionales y nacionales en terceros países.
- Apoya la transparencia, la comparabilidad y la transferibilidad de las cualificaciones dentro de los países y entre ellos. Unas cualificaciones y competencias transparentes son fundamentales para el buen funcionamiento del mercado laboral europeo.
- Es preciso mejorar en la inclusión y el reconocimiento de las cualificaciones concedidas fuera del ámbito de la educación formal y dar a conocer mejor la herramienta al público en general.



El Europass es una plataforma basada en documentos (como CV y cartas de presentación) con distintas plantillas disponibles en 35 idiomas y activa desde 2005. Es una herramienta que proporciona acceso a información y orientación sobre oportunidades de empleo y aprendizaje y las capacidades requeridas en el mercado laboral. Las conclusiones derivadas de la evaluación refleja los siguientes aspectos relevantes:

- La plataforma es amigable y accesible a los usuarios. Hay una valoración positiva del aspecto de ventanilla única de la plataforma. Las herramientas y servicios que proporciona Europass se consideran útiles o muy útiles.
- El análisis de datos y el uso de la inteligencia artificial puede ayudar a la personalización de la plataforma y a abordar mejor las carencias de mano de obra en la UE.
- Europass está desarrollando sinergias e interoperabilidad con otras iniciativas europeas como EURES, ESCO, EQF, ELM o EQAR. Estas sinergias con otras iniciativas europeas y con los portales nacionales incrementará la visibilidad de los usuarios a potenciales empleadores y su acceso a servicios de formación.
- El perfil de usuario de Europass son jóvenes, con algún tipo de experiencia laboral y con niveles de cualificación del 4, 6 o 7). Los idiomas más utilizados son el inglés, italiano, portugués y rumano.
- Para el futuro, se hace un llamamiento a los Estados miembros para que trabajen en la transformación digital de las credenciales y de los registros de cualificaciones y oportunidades de aprendizaje.

Grupos de Trabajo: 16/05/2024

### **3.2.9. CONCLUSIONES SOBRE LA ADECUACIÓN DE PENSIONES**

En las conclusiones sobre la adecuación de pensiones se hace hincapié en una serie de retos detectados en ese ámbito, destacando los siguientes:

- La necesidad de fijar unas pensiones mínimas que permitan cubrir las necesidades básicas de toda persona mayor y luchar contra la exclusión social.
- La necesidad de mantener el poder adquisitivo durante la vejez, con las distorsiones que periodos de elevada inflación genera.
- Luchar contra la desigualdad de género en las pensiones.
- Afrontar el reto del envejecimiento poblacional.
- Reducir las disparidades que afectan a algunos colectivos específicos como los trabajadores autónomos, cuya pensión media es 1/3 inferior a la de los trabajadores asalariados.

Las conclusiones son adoptadas en el Consejo EPSCO del 20/06/2024.

Grupos de Trabajo: 31/05/2024



### **3.2.10. INTEGRACIÓN TRANSVERSAL DE LAS POLÍTICAS DE DISCAPACIDAD**

La Comisión Europea ejerce como punto focal en la UE para el seguimiento y el cumplimiento de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con Discapacidad (UNCRPD). En su primer informe sobre el cumplimiento de dicho convenio, se recomienda a la UE que establezca un mecanismo de coordinación interinstitucional y designe un punto focal a nivel de cada institución que, aunque no ejerza la representación de la UE ante el UNCRPD, sirva para asegurar la implementación de la Convención a nivel interno de cada institución. La presidencia belga, propone que este punto focal sea el COREPER I a nivel del Consejo.

La propuesta de la presidencia no logra el apoyo necesario en el COREPER I celebrado el 14/06/2024 y se pospone esta designación.

Grupos de Trabajo: 06/06/2024

### **3.2.11. CONCLUSIONES SOBRE EL PAPEL DEL MERCADO DE TRABAJO, LAS CAPACIDADES Y LAS POLÍTICAS SOCIALES PARA UNAS ECONOMÍAS RESILIENTES**

Las conclusiones sobre el mercado de trabajo, las capacidades y las políticas sociales para unas economías resilientes señalan que la naturaleza de los objetivos económicos y sociales se refuerza mutuamente, e invitan a los Estados miembros a que consideren su capacidad de evaluar el impacto de las reformas e inversiones sociales sobre el crecimiento económico, la competitividad y la productividad a largo plazo. Por último, sugieren a la Comisión la posibilidad de crear un centro de conocimiento sobre inversiones sociales.

Las conclusiones son adoptadas en el Consejo EPSCO del 20/06/2024.

Grupos de Trabajo: 10/06/2024



## 4. CONSEJOS DE MINISTROS

Durante el primer semestre de 2024 han tenido lugar tres Consejos de Ministros en la formación EPSCO del Consejo de la UE.

### 4.1. CONSEJO EPSCO DEL 11 DE MARZO DE 2024

En el Consejo EPSCO, celebrado el 11 de marzo de 2024 en Bruselas, la delegación española estuvo encabezada por doña Yolanda Díaz Pérez, Vicepresidenta Segunda del Gobierno y Ministra de Trabajo y Economía Social. En él se trataron las siguientes cuestiones:

#### **DIRECTIVA SOBRE LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN PLATAFORMAS**

Las claves de esta directiva ya se han recogido en el apartado 3.1.3 de este documento.

#### **SEMESTRE EUROPEO, FUTURAS PRIORIDADES POLÍTICAS DE LA UE PARA EL PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES Y APLICACIÓN DEL PILAR EUROPEO DE DERECHOS EN EL MARCO DEL SEMESTRE EUROPEO Y LA FUTURA AGENDA SOCIAL**

Se aprueba el Informe Conjunto de Empleo 2024 y las Conclusiones sobre el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento Sostenible y el Informe Conjunto de Empleo 2024 en el marco del Semestre Europeo. Las claves de estas conclusiones ya se han recogido en el apartado 3.2.3 de este documento.

La novedad en el Semestre Europeo es la introducción de un análisis piloto del Marco de Convergencia Social que identifica, a través de nuevos indicadores, los Estados miembros que presentan riesgos en lo referente a la convergencia al alza. Además, también se aprueban las futuras prioridades políticas de la UE para el Pilar Europeo de Derechos Sociales derivadas del dictamen del Comité de Empleo y del Comité de Políticas Sociales.

Los ministros mantienen un debate político sobre la aplicación del Pilar Europeo de Derechos y la futura Agenda Social. En el curso de ese debate, los ministros identifican cuáles son, a su juicio, los retos prioritarios a los que se enfrenta la UE para alcanzar los objetivos de empleo y reducción de la pobreza fijados para 2030. Los principales son los siguientes:

- Mejora de la competitividad de las economías de la UE.
- Promoción de la movilidad justa y la libre circulación de trabajadores entre los países de la UE.
- Potenciar la capacitación y la formación continua para atajar la falta de competencias y la escasez de mano de obra en determinados sectores productivos, prestando especial atención a la transformación verde y la digital.
- Mejorar la seguridad en el trabajo, prestando especial atención a la salud mental y los riesgos psicosociales.
- Hacer frente al reto demográfico, mejorando la conciliación laboral, el teletrabajo, el derecho a desconexión, el acceso al cuidado de menores de corta edad y de ancianos, y el acceso a la vivienda.
- Promover el Diálogo Social y la negociación colectiva.
- Impulsar la inclusión de los colectivos más desfavorecidos y la lucha contra la pobreza, prestando especial atención a mujeres, personas discapacitadas y los niños.



- Promover una gobernanza europea donde los objetivos económicos y sociales caminen de la mano. El crecimiento económico y los derechos sociales son compatibles.

## EXAMEN DE LA APLICACIÓN DE LA GARANTÍA JUVENIL POR EL COMITÉ DE EMPLEO

Se aprueban los mensajes clave del Comité de Empleo respecto a la aplicación de la recomendación del Consejo sobre Garantía Juvenil de octubre de 2020. Se han dado importantes pasos en la reducción de la tasa de jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación; sin embargo, aún hay 8 millones en la UE y es preciso que los Estados miembros redoblen sus esfuerzos para alcanzar el objetivo del 9% fijado para el año 2030.

## VARIOS

Se remarca la importancia de la inversión social como eje para conseguir unas economías resilientes, se resumen brevemente los actos organizados por la presidencia belga, con especial atención a la Cumbre de Interlocutores Sociales de Val Duchesse, a cuya declaración en defensa del diálogo social ya se ha hecho referencia en el apartado 3.2.2 de este documento, y la Cumbre Social Tripartita, y se presentan las próximas iniciativas de la Comisión y los programas de trabajo del Comité de Empleo y el Comité de Políticas Sociales.

Dinamarca presenta una carta enviada a la Comisión sobre la necesidad de acelerar los procedimientos en la legislación relativa al establecimiento de valores límite para sustancias peligrosas en el lugar de trabajo. Esta carta cuenta con el apoyo de Chipre, Chequia, Francia, Alemania, Italia, Luxemburgo, Lituania, Países Bajos, Portugal, Eslovenia, España, Suecia, Finlandia y Grecia.

Por último, la presidencia belga informa sobre la situación de los expedientes legislativos relativos a la Directiva de la Tarjeta Europea de Discapacidad y la Tarjeta Europea de Aparcamiento y su ampliación a los nacionales de terceros países. Las claves de estas directivas ya se han recogido en el apartado 3.1.4 de este documento, y permitirán que 93 millones de personas puedan beneficiarse de un tratamiento especial, derivado del reconocimiento de su condición de discapacidad, cuando residan en una estancia corta en otro EE.MM.

### 4.2. CONSEJO EPSCO DEL 7 DE MAYO DE 2024

En el Consejo EPSCO exclusivo de igualdad, celebrado el 7 de mayo de 2024 en Bruselas, la delegación española estuvo encabezada por doña Ana Redondo García, Ministra de Igualdad. En él se trataron las siguientes cuestiones:

#### **DIRECTIVA PARA IMPLEMENTAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE PERSONAS CON INDEPENDENCIA DE SU RELIGIÓN O CREENCIAS, DISCAPACIDAD, EDAD U ORIENTACIÓN SEXUAL EN ÁMBITOS DISTINTOS AL EMPLEO**

Las claves de esta directiva ya se han recogido en el apartado 3.1.6 de este documento.



## CONCLUSIONES DEL CONSEJO SOBRE EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO Y LA INDEPENDENCIA FINANCIERA DE LAS MUJERES

Las claves de esta directiva ya se han recogido en el apartado 3.2.5 de este documento.

### LAS MUJERES EN LA VIDA PÚBLICA

El Consejo mantiene un debate de orientación sobre el tema de las mujeres en la vida pública, centrándose en particular en la infrarrepresentación de las mujeres en puestos de liderazgo y de toma de decisiones políticas en la UE.

Los ministros debaten sobre los retos que afrontan las mujeres en la política, en particular la violencia de género (en particular, el acoso en línea y la incitación al odio), los estereotipos de género y la distribución desigual de las responsabilidades familiares. Además, presentan las estrategias y mecanismos que se utilizan en sus países para mejorar la representación de las mujeres en la toma de decisiones y fomentar la igualdad de género en los puestos directivos.

Los Estados miembros proponen además posibles iniciativas que podrían introducirse a escala de la UE para fomentar en mayor medida la participación de las mujeres en la vida pública, por ejemplo: el intercambio de buenas prácticas, la concienciación de la sociedad, la integración de la perspectiva de género en todas las políticas de la UE, la representación equitativa de hombres y mujeres en los puestos de toma de decisiones a escala de la UE y la introducción de mecanismos institucionales que demuestren un compromiso persistente con la construcción de una UE de la Igualdad, entre ellos una nueva Estrategia de la UE para la Igualdad de Género después de 2025, una comisaria de Igualdad y un Colegio de Comisarios con paridad de género.

### VARIOS

La presidencia belga informa brevemente sobre los actos organizados, con especial atención a la Reunión informal ministerial de igualdad de género del 26 y 27 de febrero y la Conferencia LGBTIQ del 17 de mayo. Además, la presidencia propone el cambio de denominación de la formación EPSCO del Consejo de la UE para que recoja, de forma expresa, una mención a la igualdad. Austria y Alemania proponen EPSECO, como denominación alternativa.

Por otra parte, la Comisión informa brevemente del progreso de la Encuesta sobre la violencia contra las mujeres en la UE, sobre la aplicación de la adhesión de la UE al Convenio de Estambul y la aplicación de la Estrategia para la Igualdad de Personas LGBTIQ 2020-2025 y sobre los avances del Plan de Acción de la UE contra el racismo.

Por último, la Comisión informa de la selección de Inmaculada Plasencia como candidata en nombre de la UE para las elecciones del Comité de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.



### 4.3. CONSEJO EPSCO DEL 20 DE JUNIO DE 2024

En el Consejo EPSCO, celebrado el 20 de junio de 2024 en Luxemburgo, la delegación española estuvo encabezada por don Pablo Bustinduy Amador, Ministro de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030. En él se trataron las siguientes cuestiones:

#### **DIRECTIVA PARA IMPLEMENTAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE PERSONAS CON INDEPENDENCIA DE SU RELIGIÓN O CREENCIAS, DISCAPACIDAD, EDAD U ORIENTACIÓN SEXUAL EN ÁMBITOS DISTINTOS AL EMPLEO**

Las claves de esta directiva ya se han recogido en el apartado 3.1.6 de este documento.

#### **PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL INFORME SOBRE LA ADECUACIÓN DE LAS PENSIONES DE 2024 Y CONCLUSIONES DEL CONSEJO SOBRE LA ADECUACIÓN DE PENSIONES**

Las claves de estas conclusiones ya se han recogido en el apartado 3.2.9 de este documento.

#### **SEMESTRE EUROPEO: PAQUETE DE PRIMAVERA Y DICTAMEN SOBRE LA CONVERGENCIA SOCIAL DE LA UE**

La Comisión ha presentado el paquete de primavera del Semestre Europeo; en él se hace hincapié en la necesidad de atajar el problema de carestía de mano de obra y capacitación que está debilitando la competitividad de las economías de la UE. Asimismo, se señala la necesidad de aplicar eficientemente los fondos de cohesión y de ajustarse al nuevo marco de gobernanza económica en materia de deuda y déficit público.

El Consejo toma nota de la presentación de un dictamen por parte del Comité de Empleo (EMCO) y del Comité de Protección Social (SPC) en relación sobre la convergencia social en la UE, que incluye por primera vez un análisis en dos fases de los desafíos en relación con el empleo y las capacidades y en materia social en cada Estado miembro, a partir de la revisión del cuadro de indicadores sociales y los principios del marco de convergencia social. La inclusión del Marco de Convergencia Social en el Semestre Europeo de 2024 se ha considerado como un ejercicio piloto que no ha cristalizado aún en unas Conclusiones y en su implementación completa en el marco del Semestre Europeo.

Por otra parte, la tardía publicación de las recomendaciones específicas a nivel país ha llevado a que su refrendo se aplaze hasta el Consejo EPSCO del 16/07/2024.

#### **PRINCIPIOS RECTORES VOLUNTARIOS A FIN DE EVALUAR LOS EFECTOS ECONÓMICOS DE LAS REFORMAS E INVERSIONES EN LOS ÁMBITOS DEL MERCADO LABORAL, LAS COMPETENCIAS Y LA POLÍTICA SOCIAL Y LAS CONCLUSIONES SOBRE EL PAPEL DEL MERCADO DE TRABAJO, LAS CAPACIDADES Y LAS POLÍTICAS SOCIALES PARA UNAS ECONOMÍAS RESILIENTES**

Las claves de estas conclusiones ya se han recogido en el apartado 3.2.11 de este documento.

Los ministros han refrendado también los principios rectores voluntarios para la evaluación de los efectos sobre el crecimiento económico de las reformas e inversiones en los ámbitos del mercado laboral, las capacidades y la política social.



Estos principios establecen una serie de elementos clave para asistir y orientar a los Estados miembros en la realización de dichas evaluaciones, que pueden ayudar mucho a diseñar políticas sociales efectivas.

## **APLICACIÓN DE LA RECOMENDACIÓN SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LOS DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN EN EL MERCADO LABORAL**

El Consejo ha refrendado los principales mensajes del Comité de Empleo en relación con la aplicación de la Recomendación sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral. La Recomendación fue adoptada en febrero de 2016 como respuesta a los elevados niveles de desempleo de larga duración en toda la UE a raíz de la crisis económica y financiera. Esta es la quinta revisión de la aplicación de la Recomendación. En ella, se refiere la necesidad de mejorar la orientación personalizada, abordar el cumplimiento de los acuerdos de integración laboral y promover la estrecha colaboración entre los servicios de empleo y los servicios sociales.

## **REVISIÓN DE LA DIRECTIVA SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS Y LA EFECTIVA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LOS TRABAJADORES**

Las claves de esta directiva ya se han recogido en el apartado 3.1.5 de este documento.

## **PAQUETE DE PRÁCTICAS: DIRECTIVA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS PERIODOS DE PRÁCTICAS Y RECOMENDACIÓN PARA UN MARCO CUALITATIVO REFORZADO EN LOS PERIODOS DE PRÁCTICAS**

Las claves de este paquete de directiva y recomendación ya se han recogido en el apartado 3.1.7 de este documento.

## **DECLARACIÓN DE LA HULPE SOBRE EL FUTURO DEL PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES**

Las claves de esta declaración ya se han recogido en el apartado 3.2.4 de este documento.

## **DIMENSIÓN SOCIAL DEL MERCADO INTERIOR**

Los ministros mantienen un debate de orientación sobre la dimensión social del mercado interior, con el objetivo de analizar el papel del mercado laboral y las políticas sociales en la creación de un mercado único sostenible para todos.

Durante el debate, los ministros han evaluado las propuestas presentadas en el “Informe Letta” en relación con el empleo, las capacidades y las políticas sociales, así como con su gobernanza. Han identificado asimismo a cuáles de las recomendaciones del informe se debía conceder prioridad, entre las que se incluyen:

- Facilitar la movilidad laboral, a través de la actualización y digitalización de los mecanismos de coordinación de la Seguridad Social.
- Garantizar el “derecho a permanecer” a través del uso eficaz de los fondos de cohesión.
- Promover la seguridad en el entorno laboral.



- Promover el diálogo social y unas condiciones de trabajo decentes y justas que atraigan capital humano de terceros países.
- Afrontar el reto demográfico con un acceso asequible a la atención de los niños y a los cuidados de larga duración.
- Invertir en una formación y recapacitación orientada a los sectores emergentes de la economía para poder aprovechar la oportunidad que las transiciones digitales y verde suponen para nuestros mercados de trabajo y afrontar así los actuales problemas de competitividad de nuestras economías.
- Reforzar la protección social y evitar el “dumping social”.

## VARIOS

Bajo el epígrafe «Varios», los ministros han recibido información sobre el reglamento de la reserva de talentos de la UE, el plan de acción de la Comisión sobre la escasez de mano de obra y de personal cualificado, cuyas claves ya se han recogido en el apartado 3.2.6 de este documento, el Año Europeo de las Competencias, el programa de trabajo de la PRES húngara entrante y los actos organizados por la PRES belga.

Resulta especialmente relevante la orientación general alcanzada en el reglamento de la reserva de talentos de la UE.

Se trata de la primera plataforma digital europea que servirá para ajustar las ofertas y demandas de trabajo de aquellos que buscan trabajo desde países terceros. Los solicitantes de empleo de terceros países pueden registrar sus perfiles en la plataforma y facilitar información sobre sus capacidades, cualificaciones, experiencia laboral y conocimientos lingüísticos. La plataforma también contiene ofertas de empleo de empleadores de la UE. Esta medida puede ayudar a solucionar el problema de carestía de mano de obra en profesiones específicas que provoca serias dificultades en el seno de la UE para reclutar ciertos tipos de trabajadores. El Consejo, tras un examen minucioso, ha podido adoptar una orientación general que permitirá iniciar negociaciones con el Parlamento Europeo bajo la presidencia húngara.

La participación en la reserva de talentos será voluntaria para los Estados miembros. No obstante, el Consejo ha decidido que cuando los Estados miembros decidan adherirse al sistema, deberán indicar qué entidades están autorizadas a participar: empresarios, empresas de trabajo temporal, agencias de empleo privadas o intermediarios del mercado laboral.

El Consejo también ha establecido un procedimiento de retirada, con normas claras y una serie de salvaguardias para garantizar la estabilidad del sistema. Según el Consejo, un Estado miembro participante puede retirarse de la reserva de talentos de la UE en cualquier momento. Sin embargo, debe notificar su decisión a la Comisión a más tardar 6 meses antes de la fecha de salida deseada.



## 5. POSICIONES COMUNES

El Principado de Asturias ha elaborado y consensado con el resto de Comunidades Autónomas tres posiciones comunes durante el semestre de la presidencia belga. Estas posiciones comunes se recogen a continuación:

### 5.1. GARANTÍA JUVENIL

La posición común del Consejo EPSCO del 11 de marzo de marzo 2024 en Bruselas, versó sobre la garantía juvenil y fue defendida por don Borja Sánchez García, Consejero de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo. Se recoge el contenido de la misma a continuación:

#### POSICIÓN COMÚN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS UN PUENTE HACIA EL EMPLEO –REFORZAR LA GARANTIA JUVENIL CONSEJO EPSCO DE LA UE. Bruselas, 11 de marzo de 2024

El principio 4 del Pilar Europeo de Derechos Sociales, «*Apoyo activo para el empleo*», establece que «*los jóvenes tienen derecho a educación continua, una formación como aprendices, un período de prácticas o una oferta de trabajo de buena calidad en los cuatro meses siguientes a quedar desempleados o finalizar los estudios*».

El desempleo juvenil y la cuestión de la juventud que ni trabaja, ni estudia, ni recibe formación, constituye una preocupación compartida tanto a nivel europeo, como estatal y regional. El desempleo y la inactividad juvenil, así como el acceso limitado a la educación y la formación pueden tener secuelas, como un mayor riesgo de desempleo futuro, niveles reducidos de ingresos futuros, pérdida de capital humano o transmisión intergeneracional de la pobreza. Todo ello desencadena episodios de dificultades personales que generan costes directos e indirectos para la sociedad en su conjunto.

El establecimiento de la Garantía Juvenil en 2013, con la puesta en marcha de la Iniciativa de Empleo Juvenil 2014-2020 y la inversión adicional del Fondo Social Europeo (FSE) permitió dotar a los Estados Miembros de un músculo financiero que, en el caso concreto de España, se instrumentó a través del Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ); un programa de ámbito plurirregional orientado a la mejora de la orientación laboral, la empleabilidad y la contratación de personas jóvenes, que ha sido implementando por cada Comunidad Autónoma a través de una amplia gama de actuaciones que incluyen los programas de acompañamiento para el empleo, los programas de empleo-formación, los contratos de trabajo en prácticas en empresas o entidades locales y los contratos para la formación y el aprendizaje.

La implementación de este programa ha ayudado a un descenso significativo en la proporción de personas jóvenes adultas que ni trabaja, ni estudia, ni recibe formación en España, pasando de un 22,5% en 2013 al 12,7% en 2022 (1). A nivel agregado de la UE, el establecimiento de la Garantía Juvenil también ha ayudado al descenso desde el máximo del 16,1% alcanzado en 2013 hasta el 11,7% de 2022. La reducción de esta tasa al 9% en 2030 es uno de los objetivos del Pilar Europeo de Derechos Sociales.

(1) Fuente Eurostat: (horquilla entre los 15 y los 29 años)

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat\\_lfse\\_20\\_custom\\_10034687/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_20_custom_10034687/default/table?lang=en)



Alcanzar dicho objetivo supone enfrentarse a los recientes cambios derivados de la automatización y la digitalización de la economía. Ello significa tanto un reto como una oportunidad en el mercado laboral para el empleo juvenil. Un reto porque la población joven que ejerce empleos de nivel básico será la más afectada por los procesos de automatización de tareas. Una oportunidad porque la transición digital y ecológica constituyen dos nichos formidables para la potencial creación de empleo.

Por ello, las Comunidades Autónomas apoyamos una Garantía Juvenil reforzada que vele porque ninguna persona joven se quede rezagada. Una Garantía Juvenil que permita:

- Identificar a las y los jóvenes que ni trabajan, ni estudian, ni reciben formación con la mayor rapidez posible.
- Informar de manera efectiva y concienciar a ese colectivo juvenil sobre los programas y las ayudas a su disposición en el marco de la Garantía Juvenil.
- Ofrecer, a quienes tengan un bajo nivel de conocimientos y competencias, la oportunidad de adquirir un nivel mínimo de capacidades de lectura, escritura y cálculo y de aptitudes digitales.
- Mejorar su cualificación para que adquieran las competencias profesionales y técnicas necesarias para acceder al mercado laboral, prestando especial atención a los sectores en desarrollo y las transiciones ecológica y digital.
- Ofrecer orientación y seguimiento personalizados en todas las actuaciones de apoyo.
- Adquirir una experiencia laboral valiosa y desarrollar las capacidades demandadas por un mundo laboral cambiante.
- Intensificar la perspectiva de género y diversidad en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de todas las actuaciones que se lleven a cabo, prestando especial atención a colectivos vulnerables como la juventud del medio rural o al colectivo de jóvenes con alguna discapacidad.

En definitiva, una Garantía Juvenil que favorezca la empleabilidad de la población joven y permita, no solo evitar una nueva crisis de desempleo juvenil en los años venideros, sino reducir la tasa de personas jóvenes adultas que ni trabajan, ni estudian, ni reciben formación, al ambicioso objetivo fijado por la UE para el año 2030.



## 5.2.EMPODERAMIENTO ECONOMICO E INDEPENDENCIA ECONOMICA DE LAS MUJERES

La posición común del Consejo EPSCO del 7 de mayo de 2024 en Bruselas, versó sobre el empoderamiento económico y la independencia financiera de las mujeres y fue defendida por doña Gimena Llamedo González, Vicepresidenta y Consejera de Presidencia, Reto Demográfico, Igualdad y Turismo. Se recoge el contenido de la misma a continuación:

### POSICION COMUN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS EMPODERAMIENTO ECONÓMICO E INDEPENDENCIA FINANCIERA DE LAS MUJERES COMO CAMINO HACIA LA IGUALDAD SUSTANTIVA DE GÉNERO. CONSEJO EPSCO DE LA UE. Bruselas 7 de mayo de 2024.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental de la Unión Europea, consagrado en los Tratados y en la Carta de Derechos Fundamentales.

Igualdad de género que debe prestar especial atención a la igualdad de oportunidades en materia de empleo, salario, carrera profesional, pensión y conciliación laboral según se reconoce en el Pilar Europeo de Derechos Sociales proclamado en 2017.

En 2019 el Consejo instó a la Comisión Europea y a los Estados miembros a promover la independencia económica de las mujeres y el crecimiento económico sostenible e inclusivo trabajando en indicadores, métodos y análisis estadísticos y de recopilación de datos desglosados por sexo para monitorear el progreso en materia de igualdad de género.

En 2023, el Consejo invitó a la Comisión Europea y a los Estados miembros a reconocer el trabajo de cuidados remunerado y no remunerado y a fomentar la movilización y el uso eficaz de los recursos y fondos de la UE para apoyar la implementación de la Estrategia Europea de Cuidados y las Recomendaciones del Consejo sobre cuidados de larga duración y cuidados de la primera infancia (ECEC), y para avanzar en la transición de los sistemas de cuidados hacia modelos holísticos que permitan mejorar el reconocimiento del valor de los cuidados y erradicar los prejuicios y los estereotipos de género.

Ese mismo año pidió a la Comisión Europea que garantice que la igualdad de género se integre en la ejecución del presupuesto de la UE con el fin de cerrar las brechas de género persistentes, en particular, mediante la financiación de medidas para promover la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres de acuerdo con los respectivos programas de gasto dentro del Marco Financiero Plurianual.

En este sentido el Reglamento sobre el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR) destaca la necesidad de invertir en infraestructuras de cuidados sólidas para garantizar la igualdad de género, construir sociedades resilientes, combatir las condiciones precarias en un sector laboral feminizado e impulsar la creación de empleo de calidad.

La Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea pretende avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Sin embargo, el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), en su informe titulado "*Independencia financiera e igualdad de género en la UE*", señala que la desigualdad de género en términos de independencia financiera se mantiene en la UE.



Teniendo en cuenta lo anterior, las Comunidades Autónomas manifestamos nuestro acuerdo con el documento de conclusiones del Consejo *“Empoderamiento económico e independencia financiera de las mujeres como camino hacia la igualdad sustantiva de género”*, y consideramos especialmente relevante:

- Que se tenga en cuenta la integración sistemática de la transversalidad de género en la elaboración presupuestaria gubernamental y, en especial, la perspectiva de género en la política y en la legislación, tanto económica como financiera, con el objetivo de mejorar el acceso de las mujeres al mercado laboral y de incentivar su permanencia en el mismo.
- Que se aborde y responda a la brecha salarial de género desde una perspectiva integral, involucrando a todos los agentes implicados de cara a promover medidas correctoras que permitan luchar contra ella de una forma más eficaz.
- Que se aborde la brecha de género en materia de cuidados poniendo el foco en la corresponsabilidad y en el equilibrio entre la vida laboral, familiar y privada mediante la implementación y aplicación efectivas de la Directiva sobre conciliación, la Estrategia Europea de Cuidados y las Recomendaciones del Consejo sobre educación y cuidados de la primera infancia y cuidados de larga duración.
- Que se preste especial atención al esfuerzo para garantizar que los sistemas de pensiones ofrezcan coberturas y niveles de prestaciones suficientes y sin desequilibrios de género, sobre todo a quienes han hecho interrupciones en su carrera profesional para cuidar a dependientes, en su gran mayoría mujeres.
- Que se perfeccione y extienda el conocimiento de la desigualdad entre hombres y mujeres en materia económica promoviendo la investigación, mejorando la disponibilidad de los datos e intercambiando buenas prácticas.
- Que se refuerce la educación y la capacitación de las mujeres y las niñas en competencias financieras y digitales, y en las carreras STEM (1), combatiendo estereotipos y roles de género, y promoviendo la sensibilización de la sociedad en la materia.
- Que se promueva la empleabilidad y el emprendimiento de las mujeres, garantizando la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género sin olvidar la puesta en marcha de nuevas medidas para actuar contra la violencia económica.

(1) STEM: Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas



### 5.3. INTEGRACIÓN DE LOS DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

La posición común del Consejo EPSCO del 20 de junio de 2024 en Luxemburgo, versó sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral y fue defendida por doña Marta del Arco Fernández, Consejera de Derechos Sociales y Bienestar. Se recoge el contenido de la misma a continuación:

#### POSICIÓN COMÚN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS INTEGRACIÓN DE LOS DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

CONSEJO EPSCO DE LA UE. Luxemburgo, 20 de junio de 2024

El principio 4 del Pilar Europeo de Derechos Sociales, «*Apoyo activo para el empleo*», establece que «*las personas desempleadas tienen derecho a recibir una ayuda personalizada, continuada y adecuada. Los desempleados de larga duración tienen derecho a una evaluación individual detallada a más tardar a los dieciocho meses de desempleo*».

El desempleo de larga duración reduce el potencial de crecimiento de las economías de la UE, aumenta el riesgo de exclusión social, la pobreza y la desigualdad e incrementa los gastos de los servicios sociales y las finanzas públicas. Además, da lugar a una pérdida de ingresos, al deterioro de las capacidades profesionales, a una mayor incidencia de problemas de salud y al aumento de la pobreza de las familias de quienes lo sufren.

La aplicación de las recomendaciones del Consejo se ha ido articulando en España en los sucesivos Planes Anuales de Política de Empleo y, de forma específica, con el “*Programa de Acción Conjunta para desempleados de larga duración*” o el plan “*Reincorpora-t*”, orientados a la personalización de la atención de este colectivo hasta conseguir su reinserción laboral.. En la actualidad, a través del Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno. Las Comunidades Autónomas somos las encargadas de desarrollar las políticas activas de empleo, con una amplia gama de actuaciones que incluyen los programas de orientación y mejora de la empleabilidad, las acciones formativas, los planes de empleo orientados a la activación laboral o la incentivación a la contratación.

La implementación de estas actuaciones ha ayudado a un descenso significativo en el número de personas desempleadas de larga duración en España, pasando de 2,5 millones en 2015 a 1 millón en 2023 (1). A nivel agregado de la UE, también se ha producido un descenso desde los 10 millones en 2015 hasta los 4,5 millones de 2023.

Sin embargo, la consecución del objetivo, recogido en el Pilar Europeo de Derechos Sociales, de que el 78% de la población comprendida entre los 20 y los 64 años tenga un empleo de aquí a 2030 exigirá esfuerzos renovados, especialmente para el grupo de edad de mayores de 50 años, a los que el desempleo de larga duración afecta con tenaz virulencia (2).

(1) Fuente Eurostat (*horquilla entre los 20 y los 64 años*)

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une\\_ltu\\_a\\_custom\\_11658297/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_ltu_a_custom_11658297/default/table?lang=en)

(2) Fuente INE (*horquilla entre los 50 y los 64 años*)

<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=11186>



Por ello, desde las Comunidades Autónomas apoyamos el refuerzo de las siguientes medidas encaminadas a la integración del colectivo de personas desempleadas de larga duración en el mercado laboral, estructuradas en 4 campos principales: orientación, formación, relación con las empresas y entidades empleadoras e igualdad de oportunidades.

- Orientación

- Fomentar la inscripción y permanencia de las personas en situación de búsqueda de empleo en el Sistema de Empleo.

- Promocionar la atención individual y personalizada por profesionales de la orientación que elaboren el perfil de la persona desempleada de larga duración, diseñen su itinerario personalizado de empleo y efectúen el seguimiento de su búsqueda activa de empleo.

- Fortalecer la coordinación de los servicios públicos de empleo con los servicios sociales, las entidades locales y las entidades del tercer sector, mediante la articulación de itinerarios de incorporación social y laboral, que atiendan a las especiales dificultades de inserción que padecen las personas beneficiarias de rentas mínimas.

- Formación

- Fomentar la empleabilidad a través de la inversión en formación en competencias clave, competencias digitales y para la cualificación en sectores de interés preferente, como las energías verdes, el empleo rural o los cuidados, la asistencia personal y los servicios de proximidad y dependencia. Esperamos que la futura aplicación del recientemente presentado “Plan de Acción para la escasez de mano de obra y personal cualificado en la UE” suponga un verdadero paso adelante en este sentido.

- Relación con las empresas y entidades empleadoras

- Impulsar el empleo y la contratación mediante acuerdos con empresas o entidades para formar a personas en situación de desempleo de larga duración para su posterior contratación y, también, a través de la aplicación de incentivos financieros que favorezcan la inserción laboral de este colectivo.

- Promocionar la contratación, mayoritariamente de personas mayores de 45 años en dicha situación, con medidas de sensibilización, por ser una fuerza de trabajo cualificada por su experiencia laboral y competencial que garantizan la óptima cobertura de vacantes.

- Abordar decididamente el cumplimiento de los acuerdos de actividad de los desempleados, especialmente en los perceptores de prestaciones.

- Igualdad de oportunidades

- Promocionar en las actuaciones la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la igualdad de trato a los colectivos especialmente vulnerables con el fin de avanzar hacia un mercado de trabajo más inclusivo y sostenible.



## 6. CANALES DE COMUNICACIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

La información relativa a los documentos de trabajo y las actas de las reuniones de los grupos de trabajo está a disposición de los usuarios registrados en la Plataforma CARUE en el siguiente enlace:

<https://politicaterritorial.sharepoint.com/sites/caruepro>

Para acceder a ella es necesario solicitar previamente el alta del usuario en la misma al siguiente correo: [CARUE@correo.gob.es](mailto:CARUE@correo.gob.es)

Esta plataforma ha facilitado también el acceso al calendario de reuniones del Grupo de Asuntos Sociales.

Además, semanalmente se ha ido informando, a través de correo electrónico, a la lista de correo de las Comunidades Autónomas facilitada por la Comunidad Foral de Navarra, de la subida de las actas de las reuniones a la plataforma CARUE. Esta lista se ha actualizado, incorporando y eliminando contactos a petición de las Comunidades Autónomas.

Se ha procedido de manera análoga con las actas de los tres Consejos de Ministros celebrados durante el semestre de la presidencia belga.

Por último, se ha dado respuesta a preguntas y consultas por parte de las Comunidades, vía correo electrónico o telefónico, sobre los expedientes que en materia de empleo y asuntos sociales se han estado trabajando en el grupo de trabajo.



## 7. TRASPASO DE LA REPRESENTACIÓN AUTÓNOMICA A EXTREMADURA

La reunión tiene lugar el 28 de junio de 2024. El objeto de la misma ha sido formalizar el traspaso de la coordinación semestral de la participación autonómica en la formación de Empleo y Política Social del Consejo de la UE.

Los asuntos tratados durante la reunión han sido los siguientes:

- Revisión de los expedientes en curso que se encuentran en fase de tramitación o discusión en el ámbito del Consejo de Ministros de Empleo y Política Social.
- Prioridades de la Presidencia húngara.
- Calendario de reuniones (Grupo de Trabajo y Consejo).
- Puesta al día de las reglas de funcionamiento de las reuniones de los grupos de trabajo y de las reuniones del Consejo de Ministros de la UE.
- Revisión de aspectos logísticos que atañen a la coordinación.

Por parte del Principado de Asturias han asistido:

- Dña. Begoña López González, Directora Gerente del SEPEPA
- D. Dámaso Martínez Fernández, Técnico del SEPEPA.

Por parte de Extremadura han asistido:

- D. Pedro Galán Berrocal, Director General de Empleo
- Dña. María José Nevado del Campo, Directora General de Formación para el Empleo
- Dña. Celia Derecho Montes, Secretaria General de Empleo
- D. Nicolás Macías Manzanedo, Secretario General del SEXPE
- Dña. Irene Palomino Antolín, Directora de la Oficina en Bruselas
- D. Carlos Serrano Paz, Asesor Económico y de Asuntos Internacionales en Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital.

Por parte de la REPER han asistido:

- María José Tarrero Martos, Consejera de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
- Emma García Martínez, Consejera para Asuntos Autonómicos



## 8. PRIORIDADES DE LA PRESIDENCIA HÚNGARA

“Hacer grande a Europa de nuevo” es el lema con el que Hungría asume su presidencia del Consejo de la UE, con el que pretende resumir, de manera concisa, las siete prioridades de su mandato para el segundo trimestre de 2024. Estas son las siguientes:

- Nuevo Acuerdo Europeo de Competitividad: Hungría dará prioridad a mejorar la competitividad y la productividad de la UE para impulsar el crecimiento económico. Esto incluye una estrategia industrial tecnológicamente neutra, una economía abierta y una cooperación económica internacional, así como un mercado laboral flexible que cree empleo seguro y salarios crecientes.
- Refuerzo de la Política de Defensa Europea: Se hará énfasis en la mejora de las capacidades de defensa, la respuesta a las crisis internacionales y la cooperación en materia de compras de defensa, implementando la brújula estratégica de la UE.
- Política de Ampliación Consistente y Basada en el Mérito: La presidencia trabajará para mantener una política de ampliación basada en el mérito, con especial atención a los Balcanes Occidentales, organizando consultas en el marco de la Cumbre UE-Balcanes Occidentales.
- Control de la Migración Ilegal: Hungría centrará sus esfuerzos en la cooperación con países vecinos y de tráfico para frenar la migración ilegal y el tráfico de personas, así como en la protección de las fronteras externas de la UE.
- Futuro de la Política de Cohesión: Se promoverá un debate estratégico sobre el futuro de la política de cohesión, para reducir las disparidades regionales y asegurar la cohesión económica, social y territorial.
- Política Agrícola centrada en los Agricultores: Se buscará una política agrícola competitiva y amigable para el campesinado, equilibrando los objetivos del Pacto Verde Europeo con la seguridad alimentaria y el nivel de vida de los agricultores.
- Retos Demográficos: La presidencia destacará los desafíos demográficos, como el envejecimiento de la población, la sostenibilidad de los sistemas de bienestar y la falta de mano de obra en sectores estratégicos, basándose en las herramientas demográficas publicadas por la Comisión.

En el ámbito del empleo, la prioridad principal será incrementar la participación en el mercado laboral, con especial atención a los jóvenes y los mayores. Además, se orientará hacia la consecución de las siguientes metas:

- Adaptar la formación y el aprendizaje a las necesidades del mercado laboral.
- Mejorar las condiciones laborales.
- Crear empleos de calidad.
- Mejorar la seguridad en el entorno laboral.
- Fortalecer los servicios públicos de empleo.



En el marco de los grupos de trabajo, la presidencia húngara se centrará en los siguientes expedientes relacionados con el empleo:

- Conclusiones del Consejo sobre la carestía de mano de obra cualificada en la UE.
- El paquete de prácticas (Directiva y Recomendación)
- La Directiva de los Comités de Empresa Europeos
- El Semestre Europeo
- La revisión del VI paquete de la Directiva sobre sustancias carcinógenas.

En el ámbito de las políticas sociales, las prioridades serán:

- Promover la participación social y la inclusión de las personas con discapacidad
- Mejorar el acceso a servicios públicos de calidad para promover la inclusión y reducir las desigualdades territoriales.

En el marco de los grupos de trabajo, la presidencia húngara se centrará en los siguientes expedientes relacionados con las políticas sociales:

- Conclusiones del Consejo sobre ambas prioridades.
- La revisión del Reglamento sobre coordinación de la Seguridad Social 883/2004.

En el ámbito de la igualdad, las prioridades serán:

- La perspectiva de solidaridad intergeneracional como contribución a la igualdad de género.
- La conciliación laboral.
- Promoción de la salud mental de las mujeres.

En el marco de los grupos de trabajo, la presidencia húngara se centrará en los siguientes expedientes relacionados con las políticas sociales:

- Conclusiones del Consejo sobre la conciliación laboral y la salud mental de las mujeres.
- Directiva de igualdad de trato (Art 19)



## ANEXO I: ABREVIATURAS.

Abreviatura	Nombre	Abreviatura	Nombre
AT	Austria	LT	Lituania
BE	Bélgica	LU	Luxemburgo
BG	Bulgaria	LV	Letonia
CY	Chipre	MT	Malta
CZ	República Checa	NL	Países Bajos
DE	Alemania	PL	Polonia
DK	Dinamarca	PT	Portugal
EL	Grecia	RO	Rumanía
ES	España	SE	Suecia
EE	Estonia	SI	Eslovenia
FI	Finlandia	SK	Eslovaquia
FR	Francia	EE.MM	Estados Miembros
HR	Croacia	PRES	Presidencia
HU	Hungría	COM	Comisión
IE	Irlanda	PE	Parlamento Europeo
IT	Italia	SJC	Servicio Jurídico del Consejo
SPC	Comité de Protección Social	EMCO	Comité de Empleo