



**Participación de Extremadura en
los grupos de trabajo y en el
Consejo de Ministros de Empleo y
Asuntos Sociales de la Unión
Europea**

Segundo semestre de 2024

Índice

1.	NOTA INTRODUCTORIA.....	3
2.	CANALES DE COMUNICACIÓN CON LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS	4
3.	PRIORIDADES PRESIDENCIA HÚNGARA.....	5
4.	EXPEDIENTES TRATADOS EN EL GRUPO DE TRABAJO DE ASUNTOS SOCIALES	9
4.1.	EXPEDIENTES LEGISLATIVOS	9
4.2.	EXPEDIENTES NO LEGISLATIVOS	12
5.	CONSEJOS DE MINISTROS	16
5.1.	CONSEJO EPSCO DEL 16 DE JULIO DE 2024.....	16
5.2.	CONSEJO EPSCO DEL 2 DE DICIEMBRE DE 2024	17
6.	POSICIÓN COMÚN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS	22
6.1.	INCLUSIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A NIVEL NACIONAL Y DE LA UE: APOYO A LA (RE)INTEGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL	22
6.2.	CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y LA IGUALDAD DE GÉNERO PARA TODAS LAS GENERACIONES EN EL CONTEXTO DE LOS RETOS DEMOGRÁFICOS.....	24
7.	TRASPASO DE LA REPRESENTACIÓN AUTONÓMICA EN LOS GRUPOS DE TRABAJO DEL CONSEJO A LA COMUNIDAD AUTÓNOMA ENTRANTE: CANTABRIA.....	27
8.	PROGRAMA DE LA PRESIDENCIA POLACA.....	29
	ANEXO	31

1. NOTA INTRODUCTORIA

Entre el 1 de julio y hasta el 31 de diciembre de 2024, coincidiendo con la presidencia húngara en el Consejo de la Unión Europea, la Comunidad de Extremadura ha asumido la coordinación de la participación de las comunidades autónomas de España en la formación de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores del Consejo 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 Autónoma efectiva en las formaciones ministeriales del Consejo de la Unión Europea mediante la incorporación de una persona representante 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).

La designación se efectúa según un sistema de rotación de las Comunidades Autónomas basado en el orden de aprobación de los Estatutos de Autonomía y que viene aplicándose desde el 1 de enero de 2020.

Esta coordinación ha consistido, en primer lugar, en la asistencia a las reuniones del “Grupo de Trabajo de Asuntos Sociales” organizados por el Consejo de la UE durante el semestre, elaborando el acta de las mismas y posteriormente siendo colgadas en la plataforma de participación autónoma del Consejo (CARUE) junto con el resto de los documentos que acompañan a los puntos del día de la reunión. De igual modo, Extremadura ha representado a las CCAA en los dos Consejos de Ministros de Empleo, Política Social, Salud y Consumo (EPSCO) de la Unión Europea celebrados ambos en Bruselas, concretamente el 16 de julio y el 2 de diciembre.

En otras ocasiones, la Comunidad Autónoma en representación se encarga de atender las consultas planteadas por las CCAA sobre el desarrollo o estado de situación de los expedientes legislativos y no legislativos tratados durante el semestre en curso.

Teniendo en cuenta el contenido y ámbitos de trabajo que aglutinan los grupos preparatorios del Consejo EPSCO de la UE en el ámbito de asuntos sociales, es decir, política laboral y social, Extremadura ha desplazado a una persona para seguir ambos temas.

2. CANALES DE COMUNICACIÓN CON LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

La comunicación con las comunidades autónomas es una de las principales tareas a la hora de asumir la representación autonómica en los grupos de trabajo del Consejo de la UE.

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

Además, a lo largo del semestre, se ha remitido toda la información sobre los informes realizados de los grupos de trabajo y de los dos Consejos de Ministros de julio y diciembre, así como todos los documentos asociados al desarrollo legislativo de los expedientes facilitados por la REPER, a través del correo electrónico a la base de datos facilitada por la Comunidad Autónoma precedente (Asturias).

Dicha base de datos ha ido actualizándose a medida que ha avanzado el semestre, incorporando nuevos contactos o sustituyendo y/o eliminando otros a petición de las comunidades autónomas. Este primer semestre, la Representación Permanente de España Ante la Unión Europea (REPER) ha habilitado una plataforma web de participación autonómica en el Consejo de la UE que ha facilitado la gestión documental vinculada a cada expediente. Esta plataforma ha facilitado también el acceso al calendario de reuniones del Grupo de Asuntos Sociales.

De otro lado, además del envío de información, Extremadura 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 la formación correspondiente del Consejo.

3. PRIORIDADES PRESIDENCIA HÚNGARA

Las prioridades establecidas durante la presidencia húngara han sido 7:

- Mejorar la competitividad de la UE.
- Fortalecer la política de defensa a nivel europeo.
- Desarrollar una política de adhesión a la UE consistente y basada en la consecución de objetivos.
- Restringir la emigración ilegal.
- Diseñar el futuro de la política de cohesión.
- Promover una agricultura europea orientada al agricultor.
- Afrontar los retos demográficos.

En el ámbito del empleo, la prioridad principal buscaba incrementar la participación en el mercado laboral, con especial atención a los jóvenes y los mayores. Además, se orientó 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 PRES HU se ha centrado en los siguientes expedientes relacionados con el empleo:

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

En el ámbito de las políticas sociales, las prioridades han sido:

- 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 PRES HU las prioridades fueron 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 eran:

- La perspectiva de solidaridad intergeneracional como contribución a la igualdad de género.
- La conciliación laboral.
- Conclusiones del Consejo sobre la conciliación laboral y la salud mental de las mujeres.

Si bien cómo se verá más adelante, finalmente se optó por dejar apartados algunos de los expedientes de igualdad mencionados.

De forma más concreta, podemos mencionar que las prioridades para el ámbito del empleo, las políticas sociales e igualdad han sido:

Promover la conciliación de la vida laboral y familiar es esencial para hacer frente a los retos demográficos y del mercado laboral. Por lo tanto, mejorar las condiciones de empleo y el de trabajo y la mejora de la calidad del empleo eran prioritarias para la Presidencia. Alcanzar la igualdad de oportunidades y la igualdad de género es un objetivo político intersectorial. Es esencial que las mujeres y los hombres reciban toda la ayuda que necesiten para establecer un equilibrio armonioso entre la vida laboral y personal, y en este contexto, también se proponían abordar la cuestión de la salud mental y la solidaridad y cooperación intergeneracional.

En el ámbito social, la Presidencia húngara se centró en la integración social y económica de las personas con discapacidad. En cuanto a la inclusión social se buscaba reducir las desigualdades territoriales en el contexto general de las desigualdades territoriales de la reducción de la pobreza, el fomento de la por los Estados miembros y el uso más eficiente de los fondos de la UE.

En las prioridades de la política de empleo: el desarrollo económico sostenible y las tendencias demográficas orientan las políticas de empleo hacia la utilización de las reservas de mano de obra y el apoyo a un trabajo más eficiente y apoyar un trabajo más eficiente. El objetivo de la Presidencia húngara era abordar la demanda de mano de obra mediante la movilización de las reservas internas de mano de obra y el despliegue eficaz de la oferta de mano de obra. En este contexto, nos proponían adoptar:

- Conclusiones del Consejo sobre el potencial de mano de obra sin explotar en la Unión Europea.

Buscaban hacer especial hincapié en la mejora de la integración en el mercado laboral de las personas que inician una carrera, así como explorar y aprovechar mejor el potencial de combinar

trabajo con los estudios y el empleo estudiantil. Al mismo tiempo, se trataba de abordar los retos a los que se enfrentan las generaciones mayores para garantizar que los trabajadores de más edad puedan permanecer en el mercado laboral si lo desean, incluso aceptando un empleo además de una pensión.

Para ampliar el número de personas ocupadas y evitar que la escasez de mano de obra se convierta en permanente, en particular a la luz de las transformaciones tecnológicas en curso y futuras, la Presidencia húngara consideraba crucial preservar la capacidad de trabajo de los empleados, los niveles de actividad y apoyar su adaptabilidad. Para desarrollar las competencias necesarias para las nuevas modalidades de empleo y adaptarse a la evolución del mercado laboral, es esencial que los programas de formación que reflejen estas necesidades sean accesibles a un amplio abanico de demandantes de empleo y empleados. Además, las estructuras de formación deben ser capaces de responder rápidamente a los cambios.

Los empleadores desempeñan un papel importante en la identificación de los conocimientos, aptitudes y competencias que requiere la mano de obra, lo que requiere el desarrollo y el apoyo de la comunicación y la cooperación activa entre las instituciones de educación y formación y los empleadores. Estos factores son cruciales para prolongar la vida activa y fundamentales para aumentar la competitividad y la capacidad de la sociedad para mantener a sus miembros. Para facilitar la incorporación de los grupos sociales vulnerables al mercado laboral, la Presidencia húngara pretendía centrarse en cuestiones relacionadas con la seguridad del empleo, la mejora de las condiciones de trabajo en prácticas y la lucha contra el trabajo no declarado.

Para alcanzar estos objetivos, es de vital importancia reforzar el papel de los servicios públicos de empleo en la satisfacción de las necesidades del mercado laboral y mejorar su apoyo y servicios personalizados que promuevan la activación de la mano de obra y su entrada y progreso en el mercado laboral.

En el ámbito de las acciones de la UE, la Presidencia húngara pretendía principalmente promover y concluir la negociación de nuevas iniciativas legislativas que estaban actualmente en la agenda o que se esperaba que se presentaran bajo la Presidencia húngara. Una tarea clave era finalizar la modificación de la directiva sobre los comités de empresa europeos. Se proponían a su vez continuar el debate sobre el «paquete de prácticas» (Directiva y Recomendación del Consejo) publicado a finales de marzo de 2024.

La Presidencia húngara buscaba dedicar especial atención al tema de la salud y la seguridad en el trabajo para la aplicación de la Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo para 2021-2027. De forma específica se esperaba avanzar la sexta revisión del paquete de la directiva sobre de seguridad laboral ante sustancias carcinógenas, mutágenas y tóxicas para la reproducción. en septiembre de 2024. También prescribirían normas de salud y seguridad de seguridad y salud en el trabajo para el cobalto, ampliamente utilizado en la fabricación de baterías.

A la luz de los resultados de la revisión de la Comisión prevista para el 1 de agosto de 2024, la Presidencia húngara contaba con contribuir a la evaluación de la aplicación del Reglamento por el que se crea la Autoridad Laboral Europea (ELA) y a la realización de tareas de seguimiento. La Presidencia húngara supervisará el ciclo anual del Semestre Europeo y, en caso iniciativa de la Comisión, tenía previsto debatir la revisión de las directrices para el empleo.

En el ámbito de la política social, la Presidencia húngara buscaba dar prioridad, por una parte, a la integración social de las personas con discapacidad y, por otra, a reforzar el acceso a servicios de calidad reduciendo las desigualdades territoriales para favorecer la inclusión social. La Presidencia también tenía la intención de los expedientes en curso durante su mandato.

La Presidencia húngara se proponía abordar la cuestión de la inclusión social de las personas con discapacidad en forma de Conclusiones del Consejo y de un acto de la Presidencia prestando especial atención a las cuestiones clave del empleo y la rehabilitación, incluida la rehabilitación profesional, y las posibilidades de realizar ajustes razonables. En el ámbito de la inclusión social, la Presidencia húngara tenía previsto adoptar Conclusiones del Consejo sobre el refuerzo del acceso a servicios de calidad, centrándose en las desigualdades territoriales y, también, en las oportunidades que ofrece la transición digital. Además de la lucha contra la pobreza, el tema también resultaba en unas conclusiones del Consejo.

Por otra parte, querían seguir avanzando en la revisión del de coordinación de la seguridad social, un expediente sobre el que no se ha llegado a un acuerdo a pesar de los considerables esfuerzos de las Presidencias anteriores.

La Presidencia húngara estaba especialmente comprometida con la promoción de la igualdad de oportunidades. El objetivo era hacer avanzar negociaciones en curso sobre el proyecto de Directiva relativa a la igualdad de trato (Directiva), que en el momento que se logre apruebe, consideraban que puede considerarse un hito extraordinario en la aplicación del principio de igualdad de trato en términos de la UE.

En el ámbito de la igualdad de género, la Presidencia húngara trataba de promover la conciliación de la vida laboral y familiar, teniendo en cuenta la cooperación la cooperación y la solidaridad intergeneracionales, a la luz de la disminución de la población, el envejecimiento de la sociedad y otros retos demográficos que afectan a las familias. También planteaban una especial atención a los problemas de salud mental, con especial atención a las mujeres. La Presidencia húngara, en este sentido, tenía la intención de reflexionar sobre todas estas cuestiones en forma de Conclusiones del Consejo.

4. EXPEDIENTES TRATADOS EN EL GRUPO DE TRABAJO DE ASUNTOS SOCIALES

4.1. EXPEDIENTES LEGISLATIVOS

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 tenía intención de renovar los esfuerzos en su tramitación. Si embargo, finalmente no se celebraron grupos de trabajo para tratar de sacarlo adelante.

Es un expediente complejo que lleva 8 años en tramitación sin poder alcanzar un acuerdo para su aprobación. El último esfuerzo fue de la presidencia belga al 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.

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 colegislador, queda a la espera de la nueva conformación del Parlamento Europeo.

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 antidiscriminación, 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 quedaba en manos de la presidencia húngara, sin embargo, dado que se presenció que no había ningún cambio de posición por parte de aquellas delegaciones que no apoyaban el texto, se optó por centrarse en otro tipo de documentos y advirtieron que solo habría grupos de trabajo en caso de detectar un cambio.

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.

De forma taxativa, la directiva deja fuera de su ámbito de aplicación:

- (a) las relaciones de educación y formación profesionales,
- (b) los períodos de aprendizaje,
- (c) los períodos de prácticas realizados en el marco de la educación formal,
- (d) los períodos de prácticas obligatorios para obtener un título o cualificación específicos y los períodos de prácticas profesionales tal como se definen en la Directiva 2005/36/CE, ni a
- (e) los períodos de prácticas que se inscriban en el marco de políticas activas del mercado de trabajo.

Grupos de Trabajo: 18/07, 02/10, 03/10, 24/10, 25/10

PROPUESTA DE REGLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO RELATIVO A LAS ESTADÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL SOBRE LAS EMPRESAS DE LA UNIÓN EUROPEA

Las estadísticas del mercado laboral sobre las empresas son estadísticas oficiales que describen el funcionamiento de las empresas en relación con los mercados laborales. Los ámbitos que abarcan estas estadísticas se refieren, sobre todo, al nivel, la composición y la evolución de los costes laborales, la distribución y estructura salarial (incluida la brecha salarial entre hombres y mujeres), y las vacantes de empleo.

Se busca ofrecer una base más amplia de datos y de mayor calidad relativas a las estadísticas como las ya existentes sobre empleo o vacantes. Los primeros trílogos fueron positivos el 21 de noviembre. Ahora se busca continuar este mismo año basado en el mandato del Consejo y alcanzar un acuerdo político. Adicionalmente, se espera alcanzar un segundo trílogo este año.

Se informó durante el Consejo EPSCO del 2 de diciembre.

PROPUESTA DE REGLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO RELATIVO A UNA INTERFAZ PÚBLICA CONECTADA AL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL MERCADO INTERIOR PARA LA DECLARACIÓN DE DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES Y POR EL QUE SE MODIFICA EL REGLAMENTO (UE) N.º 1024/2012

Esta propuesta la presentó la CE el 13 de noviembre. Cuenta con un doble objetivo: reducir la carga administrativa en relación con el desplazamiento de trabajadores y al mismo tiempo proteger los derechos de los trabajadores desplazados. En el Consejo esta propuesta se tratará en el grupo de trabajo de Competitividad. No obstante, varios EEMM consideran que EPSCO debe tener conocimiento de los avances que se produzcan.

Se informó durante el Consejo EPSCO del 2 de diciembre.

4.2. EXPEDIENTES NO LEGISLATIVOS

DECLARACIÓN DE BUDAPEST

Los dirigentes de la UE adoptaron, tras la reunión informal de los jefes de Estado o de Gobierno del 7 y 8 de noviembre, la Declaración de Budapest, que pone de relieve la urgente necesidad y la firme determinación de que la UE sea más competitiva por medio de un nuevo acuerdo europeo de competitividad. Dentro del ámbito de las políticas sociales, en el punto 10 se destacó la importancia de que se fomenten empleos de alta calidad a través del aprovechamiento del talento de Europa e la inversión en capacidades, además de que se refuerce el diálogo social, se defienda la igualdad de oportunidades y se reduzcan las desigualdades en consonancia con el pilar europeo de derechos sociales.

CONCLUSIONES SOBRE ESCASEZ DE MANO DE OBRA Y DE PERSONAL CUALIFICADO EN LA UE

Centradas en la movilización del potencial de mano de obra desaprovechado. Las conclusiones dan seguimiento al plan de acción de la Comisión de marzo de 2024 y se centran en dos de los cinco ámbitos de acción definidos: ayudar a las personas infrarrepresentadas a acceder al mercado laboral y apoyar las capacidades, la formación y la educación

Grupos de Trabajo: 08/07, 17/09 y 21/10.

CONCLUSIONES PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN SOCIAL REDUCIENDO LAS DESIGUALDADES TERRITORIALES

Estas buscan la mejora del acceso a los servicios de capacitación y a los servicios de empleo para promover la inclusión social de las personas en riesgo de pobreza o exclusión social, entre ellas los gitanos, mediante la reducción de las desigualdades territoriales. Las Conclusiones animan a los

países de la UE a garantizar a todos los ciudadanos, entre ellos los gitanos, la igualdad de acceso a servicios de capacitación y servicios de empleo de calidad. Establecen una serie de posibles medidas para alcanzar este objetivo, como planes de acción locales, acceso a la tecnología digital y una mejor determinación y cartografía de los territorios desfavorecidos.

Grupos de Trabajo: 02/09, 04/10 y 04/11.

CONCLUSIONES SOBRE LA INCLUSIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El objetivo es el fomento de la inclusión de las personas con discapacidad mediante el empleo, los ajustes razonables y la readaptación.

Las Conclusiones siguen el impulso de las recientes novedades a escala de la UE en relación con los derechos de las personas con discapacidad, entre ellas las Directivas recientemente adoptadas sobre la Tarjeta Europea de Discapacidad y la Tarjeta Europea de Estacionamiento para personas con discapacidad.

El Consejo insiste en los beneficios de la participación en el empleo como forma de facilitar la inclusión social de las personas con discapacidad. También se ensalza la importancia de aspectos como la formación a la economía social como motor generador de empleo para este colectivo.

Grupos de Trabajo: 06/09 y 01/10.

CONCLUSIONES SOBRE SALUD MENTAL DE MUJERES Y NIÑAS

Se buscaba adoptar unas conclusiones sobre mejora de la salud mental de mujeres y niñas mediante el fomento de la igualdad de género. Estas abarcan una gran variedad de medidas, como la incorporación de una perspectiva de género en la concepción de políticas de salud mental, la lucha contra todas las formas de violencia y estereotipos de género y la sensibilización sobre la importancia de la aplicación oportuna y correcta de la reciente legislación en materia de igualdad de trato.

Grupos de Trabajo: 17/07, 05/09, 23/09, 30/10 y 20/11.

CONCLUSIONES SOBRE EL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PROFESIONAL Y LA VIDA PRIVADA E IGUALDAD DE GÉNERO

Como ya se expuso en las prioridades, estaba sobre la mesa unas Conclusiones sobre el fomento del equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y de la igualdad de género en todas las generaciones en el contexto de los retos demográficos.

Las medidas propuestas incluyen el refuerzo de los servicios asistenciales formales, la introducción de fórmulas de trabajo flexible, la lucha contra el edadismo y el fomento de la solidaridad intergeneracional.

Grupos de Trabajo: 16/09, 15/10 y 30/10.

RECOMENDACIÓN SOBRE EL IMPACTO DE LOS SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL SOBRE LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN DEL CONSEJO DE EUROPA

El Convenio establece un enfoque común para garantizar que los sistemas de IA sean compatibles con los derechos humanos, la democracia y el Estado de Derecho, permitiendo al mismo tiempo la innovación y la confianza. Incluye una serie de conceptos clave de la Ley de IA de la UE, como un enfoque basado en el riesgo, la transparencia a lo largo de la cadena de valor de los sistemas de IA y el contenido generado por la IA, obligaciones detalladas de documentación para los sistemas de IA identificados como de alto riesgo y obligaciones de gestión de riesgos con la posibilidad de introducir prohibiciones para los sistemas de IA considerados una clara amenaza para los derechos fundamentales. En este sentido, la Comisión Europea participa como miembro observador y dio cuenta al Consejo EPSCO en los grupos del 17/07 y 14/11.

SEMESTRE EUROPEO

Se expone en el apartado dedicado a los Consejos.

COMPROMISO EN EL MARCO DE UNA NUEVA CAMPAÑA MINISTERIAL DE ENERGÍA LIMPIA SOBRE ESTILOS DE VIDA SOSTENIBLES, EQUIDAD Y ACCESO A TECNOLOGÍAS ENERGÉTICAS LIMPIAS - INFORMACIÓN DE LA COMISIÓN.

Se trata de un foro que permite unir fuerzas y cooperar. El principal objetivo de la campaña CEM es movilizar a las partes adheridas (miembros de la CEM) para promover y facilitar cambios de comportamiento/estilo de vida que apoyen la transición energética de forma justa. Existen una serie de novedades a destacar, entre las que se encuentra el lanzamiento de una colaboración con la OIT en el contexto COP para fomentar la transición justa. De acuerdo con UN IPCC 2022, los cambios en los estilos de vida y los comportamientos podrían contribuir a la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero entre un 40-70% de aquí a 2050. El transporte contribuye un 20% a las emisiones, siendo la mitad generada por camiones. Existen otras áreas como el sector textil, plásticos, consumo de alimentos, etc. En resumen, cambios en los consumos y la producción permitirían un descenso importante de las emisiones de CO2. Existe un alto porcentaje de ciudadanos considera importante abordar el cambio climático (en torno a 3/4), sin embargo, tan solo el 50% considera que puede cambiar la situación personal. Es decir, existe un alto porcentaje UE considera que se debe abordar el cambio climático, pero las respuestas positivas descienden cuando deben modificar sus hábitos de consumo. Esto deriva de una encuesta sobre personas de 63 países, el 88% de los encuestados de la UE. Tras la sesión de información, la CE precisaba de la autorización de los EMMM para iniciar las negociaciones internacionales -estamos en fase preparatoria-. En un año, pasará a la fase de firma. Se presentan a través de EPSCO dado el enfoque que tiene hacia las personas.

Grupo de Trabajo: 17/09.

ENCUESTA SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Su recopilación ha supuesto más de 114.000 entrevistas válidas. Se ha tenido en cuenta tanto diferentes ámbitos -como el íntimo-, el tipo de violencia -física, sexual o psicológica- y quien perpetra -como su pareja íntima, quienes no lo son o doméstica-. En cuanto al periodo de tiempo se toma en cuenta 12 meses, 5 años o a lo largo de la vida. Entre sus principales conclusiones:

- Las mujeres de la UE experimentan violencia en todos los ámbitos de su vida, en concreto casi un 31% (30,7). Esta prevalencia varía de más de un 50% en Finlandia a un 20 en Chequia.
- Una de cada seis mujeres ha experimentado violencia sexual a lo largo de su vida.
- Si nos centramos en su pareja íntima, 1 de cada 3 ha experimentado violencia en el ámbito íntimo, especialmente cuando tenemos en cuenta el aspecto psicológico. Un 11% ha sufrido violencia física.
- Una de cada cinco mujeres ha experimentado violencia o amenazas en el hogar. Además de experimentar violencia por la pareja, en torno al 4-5% ha sufrido violencia física.
- En la esfera pública -acoso en el lugar de trabajo- un 20% ha experimentado violencia física o sexual en un contexto fuera de la pareja. En el lugar de trabajo, 1 de cada 3 ha sido objeto de acoso.
- A lo largo de la UE, la violencia de género sigue siendo prácticamente invisible y que la sensibilización no es suficiente. Un 68% de las mujeres denunciaron la violencia a una persona cercana, siendo los servicios sanitarios y sociales o la policía porcentajes muy bajos (menos del 21%).
- En cuanto los aspectos interseccionales, las mujeres con nivel educativo superior (educación terciaria) sufren mayor violencia y las jóvenes presentan una mayor presencia.

Se trató en el grupo de trabajo del 16/12.

CUESTIONARIO DE LA PRESIDENCIA SOBRE IGUALDAD DE TRATO - DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL.

La discriminación interseccional es un elemento muy importante y que debe ocupar un espacio importante. Cuando se habla de la interseccionalidad, cuando hablamos de una marginación hacia grupos sociales, es importante legislar y modificar ciertos hábitos y comportamientos. En el hecho de hablar de una u otras características por separado, se convierte en un análisis demasiado un restrictivo. Se deberían barajar diferentes enfoques. Se cuentan con una directiva sobre transparencia salarial, así como una sobre la igualdad que se ocupa de discriminación. Este cuestionario fue tratado en el grupo de trabajo del 14/11.

5. CONSEJOS DE MINISTROS

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

5.1. CONSEJO EPSCO DEL 16 DE JULIO DE 2024

En el Consejo EPSCO, celebrado el 16 de julio 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:

ESCASEZ DE MANO DE OBRA Y DE PERSONAL CUALIFICADO EN LA UE

En el contexto del Semestre Europeo, los ministros mantuvieron un debate de orientación sobre la escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE. El debate hizo un seguimiento del plan de acción de la Comisión y se centró en el aumento de los niveles de empleo entre los grupos que están actualmente infrarrepresentados en el mercado de trabajo, como los jóvenes y los trabajadores de mayor edad.

Durante el debate, los ministros compartieron los principales retos a corto y medio plazo que plantea la escasez de mano de obra en sus países. Entre esos retos cabe citar la escasez en ámbitos clave como la asistencia sanitaria, las tecnologías de la información, la ingeniería y la construcción, y la necesidad de adaptarse a las transiciones ecológica y digital. Se expusieron medidas ya puestas en marcha en los respectivos países para aumentar los niveles de empleo entre los jóvenes y los trabajadores de mayor edad, como la creación de plataformas de adecuación entre la oferta y la demanda, la mejora de las condiciones de trabajo y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, la incentivación de los empleadores para que ofrezcan oportunidades de mejora de las capacidades y de aprendizaje permanente, y la introducción de una edad de jubilación flexible. También debatieron otras formas de abordar esta escasez, en particular pidieron posibles medidas de política de empleo y el uso eficaz de los recursos públicos y privados.

SEMESTRE EUROPEO

Como parte del ciclo del Semestre Europeo, el Consejo aprobó los aspectos de empleo y política social de las recomendaciones específicas por país para cada Estado miembro. También se refrendó el dictamen de los Comité de Empleo y del Comité de Protección Social sobre la evaluación de las recomendaciones específicas por país de 2024 y la aplicación de las recomendaciones específicas por país de 2023.

INCLUSIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: APOYO A LA (RE)INTEGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

El Consejo mantuvo un debate de orientación sobre el papel de la (re)integración en el mercado laboral en el fomento de la inclusión social de las personas con discapacidad a escala nacional y de la UE. Los ministros presentaron las iniciativas ya existentes en sus países para ayudar a aumentar la tasa de empleo de las personas con discapacidad, entre ellas objetivos nacionales, cuotas, incentivos para los empleadores y programas de tutoría profesional. También se abordó el papel de la Comisión a la hora de apoyar a los Estados miembros en la aplicación de la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030. En este punto, las CCAA españolas defendieron el posicionamiento común elaborado (se puede leer en el punto 6.1).

VARIOS

Chequia, con el apoyo de Bélgica, Bulgaria, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Letonia, Polonia, Rumanía y Eslovaquia, compartió información sobre la necesidad de garantizar la rapidez de las prestaciones de pensión a las personas que hayan ejercido la libertad de circulación en la UE, y pone esta cuestión en conocimiento del Consejo.

DEBATE INFORMAL DURANTE EL ALMUERZO

Durante el almuerzo se celebró un debate informal sobre el tema de la cohesión territorial para promover la inclusión social. Los ministros intercambiaron impresiones sobre cómo hacer el mejor uso posible de los recursos disponibles, como los fondos de la UE para reducir la pobreza y promover la inclusión social de los grupos marginados vulnerables. También se compartieron las mejores prácticas para reducir las desigualdades territoriales, en particular en lo que se refiere al acceso al empleo y a los servicios sociales.

5.2. CONSEJO EPSCO DEL 2 DE DICIEMBRE DE 2024

En el Consejo EPSCO, celebrado el 2 de diciembre 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 y don Pablo Bustinduy Amador, Ministro de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030. En él se trataron las siguientes cuestiones:

LUCHA CONTRA LOS FALSOS PERÍODOS DE PRÁCTICAS

La Presidencia húngara ha tratado de alcanzar un acuerdo sobre la posición negociadora del Consejo («orientación general») para la «Directiva sobre los períodos de prácticas», cuyo objetivo es mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas e impedir que los patronos oculten relaciones laborales como períodos de prácticas. Varios Estados miembros estaban dispuestos a apoyar el texto en su estado actual; otros, en cambio, consideraban que se necesitaba más tiempo para debatir las cuestiones pendientes. Como consecuencia de ello, el Consejo seguirá trabajando en la propuesta durante la Presidencia polaca.

La Presidencia también presentó un informe de situación relativo a la Recomendación del Consejo sobre un marco de calidad reforzado para los períodos de prácticas, en el que se aboga por que todos los trabajadores en prácticas reciban una remuneración justa, tengan acceso a una protección social adecuada y se les asigne un mentor.

SOLUCIONES GLOBALES A LOS RETOS DEMOGRÁFICOS

El Consejo mantuvo un debate de orientación sobre el tema de las soluciones globales a los retos demográficos. El debate abarcó dos ámbitos de interés principales: apoyar a los progenitores frente a los acuciantes desafíos demográficos actuales y aprovechar el potencial desaprovechado de las generaciones jóvenes y las de más edad.

Los ministros intervinieron para debatir algunos de los retos demográficos más acuciantes en sus países, como el envejecimiento de la población y la baja natalidad, y han estudiado algunas de las causas profundas de estos retos, en particular las dificultades para iniciar una vida independiente y fundar una familia.

Asimismo, se puso en común ejemplos de medidas que han tomado para hacer frente a los retos demográficos, entre ellos fórmulas de trabajo flexible y medidas para promover la igualdad de género, ayuda financiera y reducciones fiscales para progenitores y cuidadores, aprendizaje permanente para las personas mayores, vivienda más accesible y asequible, servicios de guardería de alta calidad y fácil acceso, y fomento de la solidaridad intergeneracional.

CONCLUSIONES SOBRE ESCASEZ DE MANO DE OBRA Y DE PERSONAL CUALIFICADO EN LA UE

El Consejo adoptó las Conclusiones sobre la escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE, centradas en la movilización del potencial de mano de obra desaprovechado. Las conclusiones dan seguimiento al plan de acción de la Comisión de marzo de 2024 y se centran en dos de los cinco ámbitos de acción definidos: ayudar a las personas infrarrepresentadas a acceder al mercado laboral y apoyar las capacidades, la formación y la educación.

SEMESTRE EUROPEO DE 2025

En el contexto del ciclo del Semestre Europeo de 2025, los ministros mantuvieron un debate de orientación sobre las futuras prioridades en los ámbitos del empleo y la política social a escala de la UE, incluidas las recientes novedades relativas al marco de convergencia social.

El Consejo también:

- adoptó las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros, presentadas por la Comisión en junio de 2024 como parte del paquete de primavera del Semestre Europeo;
- tomó nota de la presentación a cargo de los presidentes del Comité de Empleo (COEM) y del Comité de Protección Social (CPS) sobre la evaluación del marco de convergencia social (MCS);
- refrendó los mensajes clave derivados de la revisión por el COEM de la aplicación de la Recomendación relativa a las cuentas de aprendizaje individuales de 2022;

CONCLUSIONES SOBRE INCLUSIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El Consejo aprobó las Conclusiones sobre el fomento de la inclusión de las personas con discapacidad mediante el empleo, los ajustes razonables y la readaptación.

Las Conclusiones siguen el impulso de las recientes novedades a escala de la UE en relación con los derechos de las personas con discapacidad, entre ellas las Directivas recientemente adoptadas sobre la Tarjeta Europea de Discapacidad y la Tarjeta Europea de Estacionamiento para personas con discapacidad.

El Consejo insiste en los beneficios de la participación en el empleo como forma de facilitar la inclusión social de las personas con discapacidad.

CONCLUSIONES PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN SOCIAL REDUCIENDO LAS DESIGUALDADES TERRITORIALES

El Consejo adoptó las Conclusiones sobre la mejora del acceso a los servicios de capacitación y a los servicios de empleo para promover la inclusión social de las personas en riesgo de pobreza o exclusión social, entre ellas los gitanos, mediante la reducción de las desigualdades territoriales.

Las Conclusiones animan a los países de la UE a garantizar a todos los ciudadanos, entre ellos los gitanos, la igualdad de acceso a servicios de capacitación y servicios de empleo de calidad. Establecen una serie de posibles medidas para alcanzar este objetivo, como planes de acción locales, acceso a la tecnología digital y una mejor determinación y cartografía de los territorios desfavorecidos.

CONCLUSIONES SOBRE SALUD MENTAL DE MUJERES Y NIÑAS

El Consejo aprobó las Conclusiones sobre mejora de la salud mental de mujeres y niñas mediante el fomento de la igualdad de género. Las Conclusiones abarcan una gran variedad de medidas, como la incorporación de una perspectiva de género en la concepción de políticas de salud mental, la lucha contra todas las formas de violencia y estereotipos de género y la sensibilización sobre la importancia de la aplicación oportuna y correcta de la reciente legislación en materia de igualdad de trato.

CONCLUSIONES SOBRE EL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PROFESIONAL Y LA VIDA PRIVADA E IGUALDAD DE GÉNERO

El Consejo adoptó las Conclusiones sobre el fomento del equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y de la igualdad de género en todas las generaciones en el contexto de los retos demográficos.

Las medidas propuestas incluyen el refuerzo de los servicios asistenciales formales, la introducción de fórmulas de trabajo flexible, la lucha contra el edadismo y el fomento de la solidaridad intergeneracional.

Sobre este punto, las Comunidades españolas defendieron un posicionamiento común previamente consensuado (punto 6.2).

VARIOS

En el apartado «Varios» se trataron los siguientes puntos:

- ✓ Propuestas legislativas en curso (información de la Presidencia):
 - Reglamento relativo a las estadísticas del mercado laboral sobre las empresas
- ✓ Propuestas legislativas en curso (información de la Comisión):
 - Reglamento relativo a una interfaz pública conectada al Sistema de Información del Mercado Interior para la declaración de desplazamiento de trabajadores
- ✓ Actos de la Presidencia (información de la Presidencia):
 - Reunión informal de los ministros de Empleo y Asuntos Sociales
 - Reunión informal de ministros competentes en materia de demografía
 - Conferencias de alto nivel
- ✓ Cumbre Social Tripartita – Información de la Presidencia y de la Comisión.

-
- ✓ Igualdad de trato y discriminación interseccional (información de la Presidencia)
 - ✓ Informes de la Comisión sobre la aplicación de las estrategias de igualdad (información de la Comisión):
 - Informe relativo a la aplicación del Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025
 - Informe relativo a la aplicación de los marcos estratégicos nacionales para la inclusión de los gitanos
 - Informe sobre la aplicación de la Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025
 - ✓ Programa de trabajo de la Presidencia entrante (información de Polonia)
 - ✓ Herramientas digitales para promover la circulación libre y lícita de los trabajadores en la UE (información de Dinamarca, apoyada por Bélgica, Croacia, Finlandia, Alemania, Grecia, los Países Bajos y Eslovenia)
 - ✓ Foro Social de Oporto 2025 (información de Portugal)
 - ✓ Encuesta de la UE sobre la violencia de género (información de la Comisión)

ALMUERZO INFORMAL

Durante el almuerzo que se mantuvo hubo lugar a un debate informal sobre el tema «Resolver las carencias de personal cualificado para el éxito de la transición ecológica y digital hacia el empleo de alta calidad en el mercado laboral».

6. POSICIÓN COMÚN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

6.1. INCLUSIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A NIVEL NACIONAL Y DE LA UE: APOYO A LA (RE)INTEGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

CONSEJO EPSCO DE LA UE. Bruselas, 16 de julio de 2024

El Pilar Europeo de Derechos Sociales establece en su principio 3, el cual expone la igualdad de oportunidades, que «con independencia de su género, (...), discapacidad, (...) toda persona tiene derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en relación con el empleo, la protección social (...)». Posteriormente, el principio 17 relativo a la Inclusión de las personas con discapacidad establece que «las personas con discapacidad tienen derecho a una ayuda a la renta que garantice una vida digna, a servicios que les permitan participar en el mercado laboral y en la sociedad y a un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades».

Apostar por el empleo digno es una de las políticas sociales más efectivas que existen, por cuanto favorecen la autonomía económica e inclusión social personal. Sin embargo, las personas con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están más expuestas a una protección social insuficiente, elemento clave para reducir la pobreza absoluta y la exclusión social. Abordar este reto y lograr un incremento del número de personas ocupadas con discapacidad permitiría a su vez alcanzar un mayor crecimiento económico, además de avanzar hacia una mayor justicia social.

En el año 2022, en España había 1.941.900 personas con discapacidad en edad de trabajar (de 16 a 64 años), lo que representó el 6,3% de la población total en edad laboral (de las cuales, 635.300 eran activas), según los datos del Instituto Nacional de Estadística¹. Ese mismo año, las personas de 16 a 64 años con discapacidad alcanzaron una tasa de empleo del 27,8% frente a una tasa general del 68,1%; lo que representa una diferencia de 40,3 puntos porcentuales. La participación en el mercado de trabajo de este colectivo, además, viene fuertemente marcada por el tipo e intensidad de la discapacidad.

La tasa de desempleo se ha ido reduciendo para este colectivo, pasando de un 32,7% en pleno 2014 tras los efectos la recesión iniciada en 2008, hasta el 21,4% en 2022. A pesar de esta mejora, la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral sigue siendo una asignatura pendiente de nuestra sociedad. Además, la situación de partida en determinados territorios se complica al añadir la dificultad que supone su dispersión geográfica y ruralidad.

En 2022, España aprobó la Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030 siguiendo la estela de la Unión Europea, quien en 2021 había aprobado un marco similar para el periodo 2021-2030.

¹ INE. El empleo de las personas con discapacidad. [INEbase / Mercado laboral / Actividad, ocupación y paro / El empleo de las personas con discapacidad / Últimos datos](#)

El objetivo de ambas es dotar a la inclusión de las personas con discapacidad en política prioritaria. La Comisión Europea instó a los Estados miembros a «facilitar la actividad por cuenta propia y el emprendimiento, en particular para las personas con discapacidad intelectual o psicosocial, ofreciendo apoyo en asuntos jurídicos y empresariales, especialmente la utilización de los fondos de la Unión», como recoge la Estrategia europea mencionada.

Para garantizar un mejor acceso al mercado laboral por parte de las personas con discapacidad, las Comunidades Autónomas proponemos 4 ejes claves:

Formación

- Garantizar el acceso inclusivo a formación y cualificación de calidad y adaptada a personas con discapacidad que facilite el acceso al empleo, con el objetivo de reducir la brecha laboral que genera la falta de formación.
- Facilitar la formación a lo largo de la vida, así como la recualificación profesional de las personas con discapacidad, esencialmente en nuevas competencias como las digitales.

Fomento de la economía social

- La economía social es un pilar que se basa en un modelo económico inclusivo y equitativo que beneficia a la sociedad. Por tanto, es necesario fomentar la creación y fortalecimiento de cooperativas, asociaciones y otras entidades que se asientan en la solidaridad y el beneficio común, con el fin de generar empleo estable y de calidad.

Prospección y orientación

- Tal y como expone la Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030, el personal de orientación, así como los servicios públicos de empleo juegan un papel clave en apoyar el tránsito de la formación al mercado de trabajo, esencialmente en este colectivo. Se debe reforzar el papel de estos y estas profesionales para asegurar una plena participación laboral de las personas con discapacidad.
- Impulso a una orientación y prospección diferenciada para este colectivo. Establecer procesos y herramientas específicas de intermediación dentro de los servicios públicos de empleo que favorezcan la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral.

Inclusión laboral de las personas con discapacidad y la mejora de sus condiciones de trabajo, con el fin de lograr su plena integración en el mercado laboral

- Reforzar las ayudas dirigidas a fomentar la creación y mantenimiento de puestos de trabajo en el mercado protegido de trabajo (centros especiales de empleo). Se podrán establecer ayudas a inversiones que generen empleo indefinido, ayudas para el mantenimiento de las

plantillas de personas con discapacidad de los centros especiales de empleo y ayudas destinadas a las Unidades de Apoyo de los centros especiales de empleo.

- Reforzar los mecanismos, estrategias y políticas para asegurar o favorecer un mayor tránsito y la inserción laboral de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, garantizando la financiación adecuada de las medidas de empleo con apoyo en empresas del mercado ordinario.

6.2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y LA IGUALDAD DE GÉNERO PARA TODAS LAS GENERACIONES EN EL CONTEXTO DE LOS RETOS DEMOGRÁFICOS

CONSEJO EPSCO DE LA UE. Bruselas, 2 de diciembre de 2024

El Tratado Fundacional de la Unión Europea recoge en su artículo 153 que «la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros» siendo de especial relevancia en este contexto la letra i que reza «la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo». Por su parte, en el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea se reconoce que «la Unión (...) fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones (...)».

La Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (2019/1158) define requisitos básicos vinculados a los permisos de paternidad, parentesco y cuidado de menores, además de considerar fórmulas de trabajo flexibles aplicables a los trabajadores con individuos bajo su responsabilidad.

El desarrollo de políticas de conciliación entre la vida familiar y profesional juega un papel clave en la consecución de la igualdad de género. La Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea subraya la necesidad de seguir avanzando en este ámbito como elemento clave para progresar en el cierre de la brecha de género, destacando que «ambos progenitores tienen que sentirse responsables y con derecho cuando se trata del cuidado familiar».

La conciliación y corresponsabilidad permite lograr un mayor bienestar en la sociedad, promueve una mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo y ayuda a reducir las brechas existentes en términos de ingresos y salarios, lo cual se traduce en una mayor garantía de la libertad. Además, esta mayor participación el mercado de trabajo, unido a mejores condiciones laborales, contribuye a un mayor crecimiento económico y competitividad.

Los cuidados informales y la asistencia familiar pueden representar un obstáculo considerable para la inclusión en el ámbito laboral, en particular para las mujeres. La inversión en servicios de cuidado accesibles y de alta calidad puede facilitar la participación de más individuos, en particular mujeres,

en el ámbito laboral. Las políticas desarrolladas deben tener presente el reto demográfico, incluyendo las repercusiones que supone el envejecimiento poblacional.

En marzo del 2021, la Comisión Europea publicó el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales en el cual quedaban inscritos tres objetivos a alcanzar en el año 2030. Uno de ellos era la necesidad de alcanzar una tasa de empleo del 78% en la franja de edad de entre 20 y 64 años. Entre las necesidades se recogía reducir, al menos a la mitad, la brecha de género en el empleo en comparación con 2019.

Teniendo en cuenta lo anterior, las Comunidades Autónomas manifestamos nuestro acuerdo con el documento de conclusiones del Consejo “Conclusiones sobre la conciliación de la vida laboral y familiar y la igualdad de género para todas las generaciones en el contexto de los retos demográficos”, y consideramos especialmente relevante:

- Garantizar y apoyar las fórmulas de trabajo flexible, tanto en términos de flexibilidad geográfica, que permita modalidades de trabajo a distancia, como en los horarios laborales, que faciliten atender de manera más personalizadas las situaciones de cada individuo. Destacamos la importancia de la promoción e información a los empleadores sobre la puesta en marcha de tales prácticas. A nivel empresarial, el desarrollo de políticas de conciliación actúa como elemento de retención del talento y de los recursos humanos y como palanca para el aumento de la productividad, con su posterior impacto en los beneficios económicos y sociales.
- Continuar desarrollando políticas y acciones que permitan potenciar las oportunidades laborales de las personas dedicadas al cuidado informal, enfocándose especialmente en las mujeres de más de 50 años con menores tasas de empleo. Por ello, es clave desarrollar políticas activas de empleo integrales y de forma concatenada para maximizar el impacto de estas.
- Ensalzar la importancia económica y social de los trabajos en el ámbito de los cuidados. Para ello, es necesario asegurar unas óptimas condiciones de trabajo y evitar el empleo sumergido y velar por unos salarios dignos y que actúen de incentivo para garantizar la disponibilidad de servicios suficientes en este sector.
- Sensibilizar y combatir los estereotipos negativos y prejuicios de género, con una visión especial sobre el papel que estos ejercen a nivel familiar y del empleo y también atendiendo a las nuevas realidades sociales que conforman la población, con la llegada de personas migrantes procedentes de áreas geográficas donde aún dichos estereotipos están muy presentes. Además, juega un papel vital el apoyo a la solidaridad intergeneracional y la inversión en educación.

-
- Prestar especial atención a aquellas familias monoparentales y los retos específicos que estas enfrentan.
 - A nivel europeo se debe mantener un intercambio buenas prácticas para que los EEMM valoren los efectos positivos que estas tienen y si tuvieran encaje en la idiosincrasia de su sistema.

También consideramos vital seguir trabajando para:

- Que exista un apoyo, especialmente mujeres, a través de medidas que faciliten la vuelta al mercado de trabajo tras un periodo de baja por maternidad, con especial hincapié en las mujeres trabajadoras autónomas y por cuenta propia.
- Implementar en los centros de trabajo dispositivos como guarderías, ludotecas, salas de apoyo escolar y demás servicios a las familias que faciliten el cuidado de los hijos a las personas trabajadoras. Estas medidas se pueden disponer, por ejemplo, por centro de trabajo o por zonas de concentración de actividad laboral, de forma mancomunada.
- Impulsar políticas de apoyo al relevo generacional para garantizar un desarrollo sostenible e inclusivo en el ámbito europeo y fortalecer la cohesión territorial y la solidaridad. Además, esto fomenta la lucha contra la despoblación, asegurando oportunidades para las nuevas generaciones, y contribuye a reducir el desempleo juvenil.

7. TRASPASO DE LA REPRESENTACIÓN AUTONÓMICA EN LOS GRUPOS DE TRABAJO DEL CONSEJO A LA COMUNIDAD AUTÓNOMA ENTRANTE: CANTABRIA

La reunión tiene lugar el 5 de diciembre de 2024 en la sede de la REPER. El objeto de la fue formalizar el traspaso a Comunidad Autónoma de Cantabria de la coordinación semestral de la participación autonómica en el Consejo de Ministros de Empleo Política Social, Sanidad y Consumo en su formación de Empleo y Política Social. Durante la reunión, se abordaron los siguientes asuntos:

- Revisión de los asuntos más relevantes que se encuentran en fase de tramitación o discusión en el ámbito del Consejo de Ministros de EPSCO en Empleo y Política Social
- Expedientes en curso.
- Prioridades de la Presidencia polaca.
- 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.
- Otras cuestiones de interés. Funcionamiento de la Plataforma de colaboración entre CCAA.

A dicha reunión de traspaso asistieron:

Comunidad Autónoma de Extremadura

- Dña. María José Nevado del Campo, Secretaria General de Empleo
- D. Pedro Galán Berrocal, Director General de Empleo
- Dña. Teresa Morales Cascos, Directora General de Formación para el Empleo
- Dña. Blanca Subirán Pacheco, Directora del Observatorio de Empleo de Extremadura
- Dña. Irene Palomino, Directora de la Oficina en Bruselas
- D. Carlos Serrano Paz, Coordinador semestral

Comunidad Autónoma de Cantabria

- Dña. Marta Carmen Calzada Cuadros, Secretaria General de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad
- Dña. Teresa Gómez Vázquez, Secretaria General de la Consejería de Industria, Empleo, Innovación y Comercio
- D. Jaime Alonso Rozadilla, Director General de trabajo, economía social y empleo autónomo
- Dña. Lucía Serrano Madrazo, Directora del Servicio Cántabro de Empleo

-
- Dña. Inmaculada Valencia, Directora de la Oficina de Cantabria en Bruselas
 - D. Diego Muñoz, Técnico de la oficina de Cantabria en Bruselas

Representación Permanente de España ante la UE

- D. Miguel Fernández Diez-Picazo, Consejero de Trabajo, migraciones y seguridad social
- Dña. María José Tarrero Martos, Consejera de Trabajo, migraciones y seguridad social
- Dña. Emma García Martínez, Consejera par Asuntos Autonómicos

8. PROGRAMA DE LA PRESIDENCIA POLACA

Los trabajos del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores se centrarán en medidas que garanticen unas condiciones de trabajo justas, no discriminatorias y seguras en la era de la transformación digital.

Trabajarán para garantizar la igualdad, la cohesión y la inclusión. En particular, por la igualdad de género en una sociedad digital moderna. Además, tendrá un papel especial aquellos retos a los que enfrentan las personas mayores. Se hará hincapié en la seguridad sanitaria de la Unión y de sus ciudadanos

El trabajo de la Presidencia polaca en el área de empleo, asuntos sociales e igualdad se centrará en tres prioridades:

1. el futuro del trabajo en la Europa digital;
2. la Europa de la igualdad, la cohesión y la inclusión;
3. y Europa que responde a los retos de la transformación plateada.

En el marco del futuro del trabajo en la Europa digital, la Presidencia polaca celebrará un debate sobre posibles soluciones para la protección de las personas y su trabajo en una era de creciente innovación y la automatización. Entre los temas se debatirán las iniciativas legislativas relativas al uso de la IA en el lugar de trabajo y las relativas al teletrabajo y el derecho a la desconexión.

También profundizarán en la aplicación del Marco Estratégico de la UE sobre Salud y Seguridad en el Trabajo 2021-2027 e iniciativas sociales en el contexto de la transformación digital. Con vistas al Plan de Acción sobre escasez de mano de obra cualificada, la Presidencia apoyará medidas para estimular la adquisición de nuevas cualificaciones y el reciclaje profesional. Además, promoverá soluciones dirigidas a las personas inactivas, que representan el potencial del mercado laboral.

Teniendo en cuenta la Declaración de Val Duchesse (2024) y la Recomendación sobre Reforzar el diálogo social en la UE (2023), la Presidencia tomará medidas para desarrollar el diálogo social y destacar su papel, en particular prosiguiendo los trabajos en la revisión de la Directiva sobre en la revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos y el Nuevo Pacto para el Diálogo Social Europeo.

En el marco de la prioridad Europa de la igualdad, la cohesión e inclusión, la Presidencia polaca prestará especial atención a grupos vulnerables específicos, como las personas con discapacidad, las personas económicamente inactivas, el grupo de los ninis, los migrantes y las personas que se benefician de la movilidad dentro de la UE. La economía social puede tener un impacto positivo en la inclusión de los grupos en riesgo de exclusión del mercado laboral. También es necesario

garantizar la igualdad de trato en el laboral. Para hacer frente a estos retos la Presidencia se centrará en seguir el «paquete de prácticas».

En línea con la Declaración de Oporto (2021) y la Declaración de La Hulpe (2024), el Pilar Europeo de Derechos Sociales es una brújula que orienta a los Estados miembros a la hora de afrontar la promoción de una convergencia al alza en términos de condiciones de trabajo y de vida en la UE. La Presidencia polaca participará en la revisión de 2025 de la aplicación del Plan de Acción de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, con sus tres objetivos principales:

1. Aumentar el empleo;
2. reforzar cualificaciones;
3. reducir la pobreza entre los europeos fijados para 2030.

El refuerzo de las acciones en favor de la igualdad de trato, la protección de las minorías la diversidad de la UE contra la discriminación, así como el refuerzo y promoción de acciones para la igualdad y la lucha contra la violencia incluida la violencia de género, serán un componente importante del trabajo de la Presidencia polaca.

En particular, se centrarán en la igualdad de género en una sociedad digital moderna. El objetivo será reforzar la perspectiva de igualdad y lucha contra la discriminación a escala de la UE, especialmente en el marco de la Ley de Servicios Digitales. Estas aspiraciones se reflejarán en la Declaración Tripartita sobre Igualdad de Género, que se firmará en abril de 2025. La Presidencia proseguirá sus esfuerzos para adoptar el proyecto de Directiva sobre la aplicación del principio de igualdad de trato. Presentarán las conclusiones del Consejo sobre la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing por los Estados miembros en el 30 aniversario de su adopción.

El cambio demográfico, incluido el envejecimiento de la población, es uno de los importantes a los que se enfrenta la UE. En el marco de la prioridad Europa para responder a los retos de la transición, la Presidencia polaca se esforzará por dar la debida prominencia a la política de respuesta a los retos del envejecimiento de la población de la UE, entendida esta como un conjunto de actividades destinadas a crear las condiciones para un envejecimiento digno y saludable y garantizar la realización de los derechos fundamentales de las personas mayores.

Se prestará especial atención a los derechos de las personas mayores a la autodeterminación, permitiéndoles decidir sobre la forma y el alcance de su participación en la sociedad. Además, se buscan acciones para una seguridad social digna y el acceso a los servicios (revisión de la Recomendación sobre el acceso a servicios asequibles y de calidad), la Presidencia polaca promoverá iniciativas para apoyar la participación activa de las personas en el mercado laboral.

Para diagnosticar mejor los cambios demográficos y la situación del mercado laboral, la Presidencia polaca se esforzará para concluir los trabajos sobre la propuesta de Reglamento sobre estadísticas europeas de población y vivienda y la propuesta de Reglamento relativo a las estadísticas del mercado laboral de las empresas.

ANEXO

❖ ABREVIATURAS

Comisión Europea	CE
Consejo de la UE	CON
Consejo Europeo	EUCO
Parlamento Europeo	PE
Servicio Jurídico del Consejo	SJCON
Presidencia del Consejo de la UE	PRES
Estados miembros de la UE	EEMM
Comité Económico y Social Europeo	EESC
Comité de las Regiones	COR

❖ CÓDIGOS DE PAÍS

Unión Europea (UE)

Bélgica	(BE)	Grecia	(EL)	Lituania	(LT)	Portugal	(PT)
Bulgaria	(BG)	España	(ES)	Luxemburgo	(LU)	Rumania	(RO)
Chequia	(CZ)	Francia	(FR)	Hungría	(HU)	Eslovenia	(SI)
Dinamarca	(DK)	Croacia	(HR)	Malta	(MT)	Eslovaquia	(SK)
Alemania	(DE)	Italia	(IT)	Países Bajos	(NL)	Finlandia	(FI)
Estonia	(EE)	Chipre	(CY)	Austria	(AT)	Suecia	(SE)
Irlanda	(IE)	Letonia	(LV)	Polonia	(PL)		

Asociación Europea de Libre Comercio (EFTA)

Islandia	(IS)	Noruega	(NO)
Liechtenstein	(LI)	Suiza	(CH)

Reino Unido

Reino Unido	(UK)
-------------	------

Países candidatos a la adhesión a la UE

Montenegro	(ME)
Macedonia del Norte	(MK)
Albania	(AL)
Serbia	(RS)
Turquía	(TR)
Ucrania	(UA)
Moldavia	(MD)

Candidatos potenciales (todos los demás países de los Balcanes Occidentales)

Bosnia-Herzegovina	(BA)
Kosovo*	(XK)

Política Europea de Vecindad (PEV)-Países del Este:

Armenia	(AM)	Bielorrusia	(BY)
Azerbaiyán	(AZ)	Georgia	(GE)

Política Europea de Vecindad (PEV)-Países del Sur:

Argelia	(DZ)	Líbano	(LB)	Siria	(SY)
Egipto	(EG)	Libia	(LY)	Túnez	(TN)
Israel	(IL)	Marruecos	(MA)		
Jordania	(JO)	Palestina*	(PS)		

Otros países europeos

Rusia	(RU)
-------	------

Países no europeos (selección)

Australia	(AU)	India	(IN)	Nueva Zelanda	(NZ)
Brasil	(BR)	Japón	(JP)	Sudáfrica	(ZA)
Canadá	(CA)	México	(MX)	Estados Unidos	(US)
China	(CN)	Nigeria	(NG)		