

## MEMORIA FINAL

Representación semestral autonómica por parte de la Comunidad Autónoma de Galicia de las Comunidades y Ciudades Autónomas ante el Consejo de la Unión Europea (formación de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores: área de Empleo y Política Social).

Primer Semestre de 2022

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. LA PARTICIPACIÓN AUTONÓMICA EN EL CONSEJO DE EMPLEO, POLÍTICA SOCIAL, SANIDAD Y CONSUMIDORES (EPSCO) .....	3
2.1 El Consejo de la UE .....	3
2.2 Representación de las CC. AA. en el Consejo .....	4
2.3 Galicia en la función de coordinación autonómica en el Consejo EPSCO .....	5
3. PRIMER SEMESTRE DE 2022: PRESIDENCIA FRANCESA DEL CONSEJO .....	6
3.1 Prioridades de la Presidencia francesa .....	6
3.2 Expedientes tratados en los grupos de trabajo .....	8
3.3 Reuniones del Consejo EPSCO.....	9
3.3.1 Consejo EPSCO del 14 de marzo, Bruselas .....	9
3.3.2 Consejo EPSCO del 16 de junio, Luxemburgo .....	10
4. SEGUNDO SEMESTRE DE 2022: PRIORIDADES DE LA PRESIDENCIA CHECA .....	11
5. AGRADECIMIENTOS.....	12
ANEXOS.....	14
ANEXO 1: FICHAS DE EXPEDIENTES TRATADOS EN LAS REUNIONES DEL GRUPO DE ASUNTOS SOCIALES .....	14
ANEXO 2: ORDEN DEL DÍA DEL CONSEJO EPSCO DE 14 DE MARZO.....	22
ANEXO 3: POSICIÓN COMÚN DE LAS CC. AA. EN EL CONSEJO EPSCO DE 14 DE MARZO .....	24
ANEXO 4: ORDEN DEL DÍA DEL CONSEJO EPSCO DE 16 DE JUNIO .....	26
ANEXO 5: POSICIÓN COMÚN DE LAS CC. AA. EN EL CONSEJO EPSCO DE 16 DE JUNIO.....	28

## 1. INTRODUCCIÓN

Entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2022, coincidiendo con el semestre correspondiente a la Presidencia francesa del Consejo de la UE, la coordinación de la participación de las Comunidades Autónomas (CC. AA.) en el Consejo de la UE, en el ámbito de empleo y política social de la formación EPSCO (Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores), ha correspondido a la Comunidad Autónoma de Galicia.

El presente informe constituye la memoria final de las actividades realizadas durante el primer semestre de 2022, por la Comunidad Autónoma de Galicia, en el marco de la coordinación de la participación de las CC. AA. en el Consejo EPSCO, específicamente respecto del seguimiento de los temas de empleo y política social.

Para ello, se hará referencia en primer término al Consejo EPSCO, como una de las formaciones del Consejo, dentro del esquema institucional de la Unión Europea (UE), para después describir el modo en que se articula la participación de las CC. AA. en el Consejo. Posteriormente, haremos referencia a los trabajos realizados durante la Presidencia francesa, teniendo en cuenta las prioridades de trabajo durante el primer semestre de 2022, seguidas de algunos apuntes sobre la Presidencia entrante de República Checa.

Finalmente, incluimos en anexos la posición común de las CC. AA. ante las reuniones del Consejo en marzo y junio, sus órdenes del día, así como las fichas temáticas de los expedientes tratados en el GAS durante este semestre.

## 2. LA PARTICIPACIÓN AUTONÓMICA EN EL CONSEJO DE EMPLEO, POLÍTICA SOCIAL, SANIDAD Y CONSUMIDORES (EPSCO)

### 2.1 El Consejo de la UE

El Consejo es la institución de la Unión Europea que representa a los gobiernos de los Estados miembros (EE. MM), el principal aparato de decisión junto con el Parlamento Europeo, ejerciendo el poder legislativo generalmente en codecisión.

El Consejo es único, pero por razones relativas a la organización de su trabajo, se reúne, según el tema debatido, en diversas "formaciones", integradas por los ministros de los EE. MM. y los miembros de la Comisión Europea responsables de los sectores correspondientes. La presidencia de las formaciones de los Consejos sectoriales es rotatoria, ejercida por turnos entre los EE. MM. y con carácter semestral. La presidencia del primer semestre de 2022, como ya hemos indicado, ha correspondido a Francia y en el segundo semestre corresponde a Chequia.

Desde la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, hay diez formaciones. Sin embargo, el Consejo es único, pues, independientemente de la formación del Consejo que adopte una decisión, ésta es siempre una decisión del Consejo y no se hace ninguna mención de la formación. La sede del Consejo está en Bruselas, donde se reúne varias veces al mes (las sesiones que tienen lugar en los meses de abril, junio y octubre se celebran en Luxemburgo).

Las decisiones del Consejo son elaboradas en el marco de una estructura compuesta por más de 150 grupos de trabajo y comités (denominados órganos preparatorios) que incluyen a delegados de los EE. MM. y examinan propuestas en diferentes formaciones del Consejo. Un grupo empieza a trabajar en el examen general de la propuesta y realiza posteriormente un estudio exhaustivo de la misma, sin que exista un plazo oficial para que un grupo termine su trabajo. Además, no existe ninguna obligación de que el grupo presente un acuerdo, si bien el resultado de sus debates se presenta al Coreper (Comité de Representantes Permanentes), compuesto por los Embajadores de los EE. MM. ante la Unión Europea, que garantiza la coherencia de los trabajos y resuelve cuestiones técnico-políticas antes de presentar el expediente a la reunión formal del Consejo.

El grupo relacionado con los temas de empleo y política social del Consejo EPSCO se denomina *Working Party on Social Questions*, o, en español, Grupo de Asuntos Sociales (GAS), en el que se integra la comunidad autónoma encargada de coordinar el trabajo de representación durante el semestre correspondiente.

## 2.2 Representación de las CC. AA. en el Consejo

La participación de las CC. AA. dentro de la representación española en el Consejo es consecuencia de la adopción de los Acuerdos de 9 de diciembre de 2004, de la Conferencia para Asuntos Relacionados con las Comunidades Europeas (CARUE),

sobre el sistema de representación autonómica en las formaciones del Consejo de la Unión Europea. En los últimos años se ha consolidado como una práctica eficaz y enriquecedora, que demuestra la importancia de la colaboración interinstitucional.

En virtud de los citados Acuerdos, las CC. AA. se integran en la delegación española de determinadas formaciones sectoriales del Consejo, en aquellas materias en las que tienen competencia: Agricultura y Pesca (AGRIPESC), Medio Ambiente (ENV), Empleo, Asuntos Sociales, Sanidad, Consumidores (EPSCO), Educación, Juventud, Cultura y Deporte (EJCD), y Consumo y Juego (Competitividad).

La presencia de representantes de las CC. AA. en el Consejo de la UE se refiere tanto a los Grupos de trabajo como a los *Consejos de Ministros* ordinarios. No está prevista la asistencia de representantes autonómicos en el COREPER.

La coordinación implica la asistencia por parte de la persona o personas designadas por la Comunidad Autónoma que ejerce la coordinación de la participación de las CC. AA. en el semestre concreto al Grupo de Trabajo, con la realización de un informe de cada reunión, la recopilación de la documentación relacionada y la distribución de la información a todas las CC. AA. Además, aunque la postura de España como Estado miembro es fijada por la Administración Central, las CC. AA. pueden comunicar su posición común sobre determinados puntos debatidos en las reuniones formales del Consejo.

### **2.3 Galicia en la función de coordinación autonómica en el Consejo EPSCO**

En la formación EPSCO del Consejo, en lo referente a las políticas de Empleo y Asuntos Sociales, la representación ha sido asumida durante el primer semestre de 2022 por Galicia, según el ciclo de rotaciones establecido en los acuerdos de la CARUE, y recogiendo el relevo de Castilla-La Mancha.

Como Comunidad coordinadora, Galicia tuvo la responsabilidad de la transmisión de la información de las actuaciones del Consejo con la finalidad de conseguir una participación efectiva de las CC. AA. en los ámbitos de su competencia. Galicia asistió activamente a las reuniones del GAS e informó periódicamente a las CC. AA. del desarrollo de los trabajos y negociaciones en el seno del Consejo, mediante el envío de

correos informativos, informes y documentación relacionada con cada uno de los expedientes tratados.

Por otro lado, las CC. AA., a propuesta del Comunidad Autónoma de Galicia, aprobaron una posición común sobre uno de los puntos del orden del día de cada uno de los dos consejos del primer semestre de 2022. Las propuestas se correspondieron con un punto pertinente para las políticas que desarrollan las administraciones autonómicas y se realizaron con el acuerdo del Ministerio de Trabajo y de todas las CC. AA. De esta forma, Galicia intervino, en nombre de todas las CC. AA., en el Consejo del 14 de marzo en Bruselas, en el debate de orientación “Promoción de la plena participación de las personas de mayor edad en el mercado laboral” (Anexo 3) y el 16 de junio, en Luxemburgo, en el debate de orientación “El empleo de las personas con discapacidad” (Anexo 5).

La coordinación de todos los trabajos en esta función de representación se ha llevado a cabo desde la Consellería de Promoción del Empleo e Igualdad de la Xunta de Galicia, en estrecha colaboración con la Dirección General de Relaciones Exteriores y con la Unión Europea y de la Fundación Galicia-Europa (oficina de la Comunidad Autónoma de Galicia en Bruselas). Asimismo, se contó con un coordinador técnico desplazado a Bruselas que asistió a las reuniones periódicas del Grupo de Asuntos Sociales del Consejo, tanto presenciales como por videoconferencia (estas últimas, mantenidas en la REPER o en la sede de la Fundación Galicia Europa en Bruselas).

### 3. PRIMER SEMESTRE DE 2022: PRESIDENCIA FRANCESA DEL CONSEJO

#### 3.1 Prioridades de la Presidencia francesa

El programa de la Presidencia francesa del Consejo de la Unión Europea se ha definido en torno a tres ambiciones:

- **Una Europa más soberana:** reforzando el espacio Schengen, protegiendo sus fronteras, controlando la migración y mejorando su política de asilo, respetando sus valores y compromisos internacionales; haciendo que Europa sea más fuerte y capaz de actuar en materia de seguridad y defensa; mediante su actuación para promover la prosperidad y la estabilidad de sus vecinos, en particular a

través de su compromiso con los Balcanes Occidentales y la reconstrucción de sus relaciones con África; mediante su contribución para hacer frente a los desafíos globales.

- **Un nuevo modelo de crecimiento europeo:** hacer de Europa un gran continente de producción, de creación de empleo, de innovación y de excelencia tecnológica; conciliar el desarrollo económico y la ambición climática; apoyar la innovación y el crecimiento de los actores digitales europeos definiendo al mismo tiempo sus propias reglas para el mundo digital; ofrecer a los trabajadores empleos de calidad, cualificados y mejor remunerados.
- **Una Europa humana:** escuchando las preocupaciones de sus ciudadanos en el marco de la Conferencia sobre el Futuro de Europa; defendiendo el Estado de Derecho y siendo fiel a sus valores; orgullosa de su cultura, confiada en la ciencia y el conocimiento, decidida a luchar contra la discriminación y comprometida con el futuro de su juventud.

Las directrices de la Presidencia francesa fueron una continuación del trabajo realizado por la Presidencia eslovena, así como del marco más amplio del programa del Trío de Presidencias preparado con las Presidencias checa y sueca, y se basaron además en el programa de trabajo de la Comisión Europea para 2022.

Con respecto a las **políticas de empleo, política social e igualdad**, la Presidencia estableció las siguientes prioridades a seguir durante su mandato:

- adoptar la Directiva sobre salarios mínimos adecuados en la UE
- adoptar la Directiva sobre el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas europeas que cotizan en bolsa.
- adoptar las recomendaciones del Consejo sobre cuentas individuales de formación, así como sobre el impacto social y laboral de la transición climática.
- continuar los debates sobre la propuesta de Directiva sobre la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales.
- mantener una reflexión sobre la manera de reforzar la participación socioeconómica y el acceso a los derechos de las personas con discapacidad.

### 3.2 Expedientes tratados en los grupos de trabajo

El Grupo de Asuntos Sociales fue convocado en 42 ocasiones durante el primer semestre de 2022. El alto nivel de ambición de la Presidencia francesa ha supuesto la aprobación de algunas herramientas durante este semestre que marcarán un antes y un después en el refuerzo de la Europa social, como son:

- La aprobación de un acuerdo político con el Parlamento Europeo sobre la **Directiva de salarios mínimos adecuados en la UE**, principal prioridad de la Presidencia francesa y que contribuirá a lograr unas condiciones de vida y de trabajo dignas para los trabajadores europeos;
- La **Directiva de equilibrio de género en los consejos de administración**, sobre la cual también se ha alcanzado un acuerdo político con el Parlamento, tras 10 años paralizada en el Consejo, y que promoverá una representación más equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de dirección de las empresas cotizadas;
- Así como dos **Recomendaciones**: una sobre las **cuentas individuales de formación**, para garantizar la formación, mejora de competencias y reciclaje profesional a lo largo de la vida; y otra sobre el **impacto social y sobre el mercado del trabajo de la transición climática**.

Una gran parte de las reuniones del GAS tuvieron como orden del día tratar los resultados de las reuniones de trílogos sobre la Directiva de salarios mínimos adecuados en la UE, y la Directiva sobre equilibrio de género en los consejos de administración. Además, el GAS se reunió con asiduidad para analizar los dos proyectos de recomendaciones y para realizar la primera lectura de la Directiva sobre la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales.

El grupo de trabajo se reunió en otras ocasiones para analizar la propuesta de Directiva de transparencia retributiva; las Conclusiones en relación con la Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible y al Informe conjunto sobre el empleo, en el marco del Semestre Europeo; y presentaciones realizadas por la Comisión Europea sobre diversas propuestas e iniciativas (ver Anexo 1: fichas de expedientes tratados en las reuniones del Grupo de Asuntos Sociales).

### 3.3 Reuniones del Consejo EPSCO

Durante el primer semestre de 2022 se mantuvieron dos reuniones ordinarias del Consejo EPSCO: el 14 de marzo en Bruselas y el 16 de junio en Luxemburgo. Además, hubo una reunión informal de ministros y ministras el 14-15 de febrero en Burdeos (Francia), donde se discutieron los temas de trabajo de la Presidencia francesa y, en particular, el impacto del cambio climático y la digitalización en el mercado laboral.

#### 3.3.1 Consejo EPSCO del 14 de marzo, Bruselas

Este primer *Consejo de ministros* bajo Presidencia semestral francesa estuvo marcado por la situación en Ucrania y la crisis de refugiados provocada por la invasión rusa a este país. De esta manera, el primer punto del Orden del Día trató sobre las medidas de apoyo financiero acordadas a escala europea para la acogida de los refugiados (la iniciativa CARE, que acaba de ser refrendada por el Consejo) y las acciones que se están desarrollando a escala nacional. Los ministros y ministras de la UE tuvieron ocasión de proseguir el debate sobre la situación en Ucrania durante el almuerzo, al que acudió el jefe de la delegación española y ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migración, D. José Luis Escrivá.

Además, el Consejo adoptó una orientación general sobre el proyecto de Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas cotizadas. Esta propuesta, bloqueada por una minoría de Estados miembros desde hace 10 años, puede ahora proseguir su procedimiento legislativo mediante las negociaciones con el Parlamento Europeo. Por otro lado, los EE. MM. aprobaron unas Conclusiones sobre un informe especial del Tribunal de Cuentas Europeo relacionado con el desempleo de larga duración, el Informe Conjunto sobre el Empleo de 2022 y unas Conclusiones relativas al Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento Sostenible y al Informe Conjunto sobre el Empleo correspondientes a 2022.

En los puntos de información, la Comisión presentó el Informe anual sobre la igualdad entre hombres y mujeres, publicado el 8 de marzo en conjunto con la nueva propuesta de Directiva para combatir la violencia contra las mujeres, e informó también sobre la aplicación del Plan de Acción contra el racismo de la UE. Los puntos varios trataron sobre la situación del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales; sobre el Plan de Acción para el fomento de la economía social y solidaria; sobre la Garantía

Infantil Europea; así como a respecto de la Cumbre Social Tripartita que tendrá lugar el próximo 23 de marzo.

Finalmente, los ministros y ministras de la UE participaron también en un debate de orientación sobre la lucha contra la discriminación en el acceso al empleo y sobre la promoción de la diversidad en el mundo del trabajo. Las CC. AA. tuvieron la oportunidad de exponer su posición común en un segundo debate sobre la promoción de la plena participación de las personas de mayor edad en el mercado laboral. La postura acordada por las CC. AA. fue presentada por Dña. María Jesús Lorenzana, *conselleira* de Promoción del Empleo e Igualdad de la Xunta de Galicia.

### 3.3.2 Consejo EPSCO del 16 de junio, Luxemburgo

El *Consejo de ministros* de junio tuvo entre sus principales puntos de interés la presentación del informe de situación sobre el estado de la propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en las plataformas digitales, en la que se deberá seguir trabajando bajo presidencia checa. Además, el Consejo dio cuenta de los acuerdos políticos alcanzados con el Parlamento Europeo relativos a la propuesta de Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas cotizadas y sobre la Directiva relativa a unos salarios mínimos adecuados. Por otro lado, se adoptaron dos recomendaciones sobre la transición justa hacia la neutralidad climática, con orientaciones para apoyar el empleo de calidad y un entorno de trabajo seguro, así como sobre las cuentas de aprendizaje individuales, para ayudar a los adultos en edad de trabajar a mejorar y adaptar sus capacidades.

En cuanto a los debates, los ministros y ministras tuvieron la oportunidad de tratar el Semestre Europeo y, en particular, su gobernanza y las recomendaciones específicas por país (REP). En este punto se debatió la propuesta hispano-belga de establecer un Mecanismo de Alerta Social (SIP, por sus siglas en inglés) en el marco del Semestre Europeo y se apoyó establecer un proyecto piloto sobre este mecanismo que sirva de anclaje técnico a los compromisos fijados hace un año en la Cumbre Social de Oporto, cuyos objetivos también fueron debatidos entre los EE. MM. Asimismo, los ministros y ministras pudieron intercambiar opiniones sobre el modo de aumentar la tasa de empleo de las personas con discapacidad, debate en el que intervino la *conselleira* de

Promoción del Empleo e Igualdad de la Xunta de Galicia, Dña. María Jesús Lorenzana, para trasladar la posición común de CC. AA..

Entre los numerosos puntos varios, el Consejo también trató el estado de los trabajos de la Directiva relativa a la igualdad de retribución para un mismo trabajo entre mujeres y hombres, la Directiva sobre la igualdad de trato y sobre la revisión de los Reglamentos sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social. Finalmente, se presentó el informe del Instituto Europeo de la Igualdad de Género relativo a la lucha contra la violencia psicológica y el control coercitivo, y se informó sobre las últimas iniciativas sociales en respuesta a la guerra de Ucrania, la aplicación de la estrategia LGBTIQ, y el programa de trabajo de la futura Presidencia checa, que comenzará el 1 de julio.

#### 4. SEGUNDO SEMESTRE DE 2022: PRIORIDADES DE LA PRESIDENCIA CHECA

La Presidencia checa presentó su programa de trabajo en el último Consejo EPSCO de 16 de junio en Luxemburgo. El programa refleja las posiciones a largo plazo promovidas por la República Checa, pero también responde a los actuales retos geopolíticos y económicos asociados principalmente a la agresión rusa contra Ucrania, a través de cinco áreas prioritarias:

- Gestión de la crisis de los refugiados y recuperación de la posguerra en Ucrania
- Seguridad energética
- Refuerzo de las capacidades de defensa de Europa y de la seguridad del ciberespacio
- Resistencia estratégica de la economía europea
- Resistencia de las instituciones democráticas

En materia de **empleo y condiciones de trabajo**, la Presidencia checa se propone conseguir los siguientes resultados:

- Directiva sobre trabajadores en plataforma: orientación general
- Revisión de la Directiva sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo: orientación general
- Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros: adopción

- Integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral y en la sociedad: Conclusiones del Consejo

#### En materia de **protección social**:

- Recomendación del Consejo en atención a largo plazo: adopción
- Reglamentos de coordinación de sistemas de seguridad social: trílogos

#### En materia de **igualdad de género**:

- Directiva de transparencia retributiva: trílogos
- Recomendación del Consejo sobre la Revisión de los Objetivos de Barcelona: adopción
- Situación de las mujeres y hombres jóvenes durante la recuperación pos-Covid: Conclusiones del Consejo

La Presidencia entrante espera celebrar un Consejo informal en Praga el 13-14 de octubre y el EPSCO formal el 8 de diciembre. En cuanto al resto de eventos, se espera una Conferencia de Alto Nivel sobre la Garantía Infantil el 4-5 de julio; una conferencia sobre personas con discapacidad el 20-21 de septiembre; una conferencia sobre igualdad de género el 3-4 de octubre, y una conferencia sobre la pobreza energética el 24 de octubre.

Desde el 1 de julio de 2022, Canarias es la comunidad autónoma que coordina la participación de las CC.AA. en el Consejo EPSCO, ámbito de Empleo y Política Social, durante el segundo semestre de 2022.

## 5. AGRADECIMIENTOS

Finalizamos esta memoria agradeciendo la inestimable colaboración prestada en todo momento por el consejero de Asuntos Autonómicos, D. Santiago Rodríguez Uriel, y por los consejeros de Trabajo, D. Aurelio Fernández López y Dña. M<sup>a</sup> Elena San José Martínez, de la Representación Permanente de España ante la Unión Europea.

Asimismo, queremos agradecer a todas las Comunidades Autónomas su participación en la elaboración de las posiciones comunes ante el Consejo EPSCO y desear mucha

suerte a la Comunidad Autónoma de Canarias en su labor de coordinación durante el segundo semestre de este año.

En Bruselas, a 30 de junio de 2022

Pablo Guimeráns Sanjorge

Representación de las CC. AA. en el Consejo EPSCO  
Empleo y Política Social, primer semestre de 2022  
Comunidad Autónoma de Galicia

## ANEXOS

### ANEXO 1: FICHAS DE EXPEDIENTES TRATADOS EN LAS REUNIONES DEL GRUPO DE ASUNTOS SOCIALES

#### I. ACTIVIDADES LEGISLATIVAS

DIRECTIVA DE EQUILIBRIO DE GÉNERO EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN	
<b>Título de la propuesta</b>	Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines
<b>Resumen</b>	Propuesta bloqueada en el Consejo durante 10 años. Tiene como objeto aumentar el equilibrio de género en los puestos directivos de las empresas que cotizan en bolsa, garantizando una representación justa de las mujeres en los consejos de administración de las empresas cotizadas. En concreto, obligará a los EEMM a alcanzar un objetivo, de aquí a junio de 2026 (frente al plazo de finales de 2027 propuesto por el Consejo), del 40% de directores no ejecutivos ocupados por miembros del sexo menos representado, o del 33% para todos los miembros de los consejos de administración, en caso de que los EEMM opten por aplicar las nuevas normas tanto a los administradores ejecutivos como a los no ejecutivos. En la actualidad, sólo el 30,6% de los miembros de los consejos de administración son mujeres, con importantes diferencias entre los EEMM.
<b>Resultado</b>	<p>Aprobada una Orientación General en el Consejo EPSCO de 14 de marzo.</p> <p>Alcanzado un acuerdo político con el Parlamento Europeo en la reunión del trílogo del 7 de junio, refrendado en el Coreper I del 15 de junio y en el Consejo EPSCO del 16 de junio.</p> <p>El acuerdo está ahora sujeto a la adopción final por parte del Parlamento Europeo.</p>

DIRECTIVA SOBRE SALARIOS MÍNIMOS ADECUADOS EN LA UE	
<b>Título de la propuesta</b>	Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea
<b>Resumen</b>	La propuesta de Directiva garantiza un nivel de vida digno para todos los trabajadores europeos mediante la adecuación de los salarios mínimos legales (en los EEMM donde estos existan) y el fortalecimiento de la negociación colectiva. Estas nuevas reglas respetan plenamente las tradiciones nacionales y la autonomía de los interlocutores sociales, ya que no exige que los EEMM introduzcan salarios mínimos legales, ni establece un nivel de salario mínimo común en toda la UE.
<b>Resultado</b>	Alcanzado un acuerdo político con el Parlamento Europeo en la reunión del trílogo del 6 de junio, refrendado en el Coreper I del 15 de junio y en el Consejo EPSCO del 16 de junio.  Su aprobación final depende del Parlamento Europeo (probablemente en julio, por lo que su adopción definitiva se realizará previsiblemente después del verano).

DIRECTIVA RELATIVA A LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES	
<b>Título de la propuesta</b>	Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales
<b>Resumen</b>	El objetivo general de esta propuesta de Directiva es mejorar las condiciones laborales de las personas que desarrollan su trabajo a través de plataformas digitales, mediante la aplicación de tres objetivos específicos: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar la correcta determinación de la situación laboral de estas personas</li> <li>- Promover que las plataformas actúen con equidad, transparencia y responsabilidad cuando organicen el trabajo mediante sistemas de gestión algorítmica</li> <li>- Mejorar la transparencia en el trabajo en plataformas, incluso en situaciones transfronterizas, de cara a fomentar las condiciones</li> </ul>

	para el crecimiento sostenible de estas plataformas digitales en la UE.
<b>Resultado</b>	<p>Existen grandes diferencias entre los EEMM.</p> <p>La Presidencia francesa publicó un informe de progreso en el Consejo EPSCO del 16 de junio sobre los trabajos realizados en los últimos meses (centrado sobre todo en los capítulos I y II) de cara a retomar las negociaciones entre los EEMM durante la futura Presidencia checa. El Informe concluye que será necesario continuar con el examen y discusión técnica de la propuesta antes de iniciar las deliberaciones previas a la aprobación de una orientación general.</p>

DIRECTIVA SOBRE IGUALDAD Y TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA	
<b>Título de la propuesta</b>	Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento
<b>Resumen</b>	La propuesta de Directiva busca reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, garantizando la transparencia salarial y la aplicación de distintos mecanismos judiciales y administrativos dirigidos a asegurar la efectividad del citado principio. El contenido de la Directiva se estructura en dos grandes bloques: uno dedicado a las medidas de transparencia (capítulo II); y otro dedicado a asegurar la efectividad de la igualdad retributiva (capítulo III).
<b>Resultado</b>	Durante este semestre se analizó el mandato negociador del Parlamento Europeo (adoptado el 5 de abril) y se informó de los trabajos de negociación en la reunión del Consejo EPSCO del 16 de junio.

## II. ACTIVIDADES NO LEGISLATIVAS

SEMESTRE EUROPEO DE 2022: CONCLUSIONES ASGS Y JER	
<b>Título de la propuesta</b>	Conclusiones en relación con la Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible y al Informe conjunto sobre el empleo correspondientes a 2022
<b>Resumen</b>	Las Conclusiones sobre el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento Sostenible (ASGS, por sus siglas en inglés) y del Informe conjunto sobre el empleo (JER), acogen favorablemente el paquete de otoño del Semestre Europeo, tomando nota de lo referente al envejecimiento de la población, la presión medioambiental así como la transición digital, desafíos que se han acelerado en los últimos tiempos y que afectan sobre todo a los más vulnerables. En este sentido, es fundamental reforzar la calidad de los empleos; reducir la fragmentación del mercado laboral; llevar a cabo políticas activas que refuercen los servicios de empleo apoyando las transiciones laborales; formación en educación; reforzar los sistemas de protección; seguir invirtiendo en los sistemas sanitarios a largo plazo; así como reforzar el diálogo social.
<b>Resultado</b>	Las Conclusiones fueron adoptadas en el Consejo EPSCO de marzo

SEMESTRE EUROPEO DE 2022: INFORME CONJUNTO SOBRE EL EMPLEO 2022	
<b>Título de la propuesta</b>	Conclusiones en relación con la Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible y al Informe conjunto sobre el empleo correspondientes a 2022
<b>Resumen</b>	El Informe conjunto sobre el empleo (JER) hace el seguimiento de la situación del empleo en la UE y la aplicación de las orientaciones para las políticas de empleo. En este informe, se constata que la economía europea, aunque pasa de la recuperación a la expansión, afronta

	nuevos contratiempos y el reto de conseguir una Europa más ecológica y digital.
<b>Resultado</b>	El informe, conjunto entre la Comisión y Consejo, fue adoptado en el Consejo EPSCO de marzo.

SEMESTRE EUROPEO DE 2022: ORIENTACIONES PARA LAS POLÍTICAS DE EMPLEO DE LOS EEMM	
<b>Título de la propuesta</b>	Propuesta de DECISIÓN DEL CONSEJO relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros
<b>Resumen</b>	<p>Estas directrices, propuestas por la Comisión y que deben ser adoptadas por el Consejo en octubre o noviembre de este año, recogen las prioridades y objetivos comunes en materia de empleo de los EEMM, proporcionando la base para las recomendaciones específicas por país. Además, están intrínsecamente relacionadas con las orientaciones para las políticas económicas de los EEMM y de la UE.</p> <p>Las orientaciones han sido actualizadas este año teniendo en cuenta el contexto de la pandemia y las nuevas circunstancias derivadas de la invasión rusa de Ucrania, centrándose en cuatro ámbitos clave: el impulso de la demanda de la mano de obra; el aumento de la oferta de trabajo y mejora del acceso al empleo; la mejora del funcionamiento de los mercados laborales y del diálogo social; así como la promoción de la igualdad de oportunidades para todos.</p>
<b>Resultado</b>	El texto será tratado en los dos comités (EMCO/SPC) después de la pausa estival y la expectativa es recibir la consulta de otras instituciones y organismos (Parlamento Europeo, Comité Económico y Social, y Comité de las Regiones). El objetivo es aprobar las directrices en octubre o noviembre de 2022, justo a tiempo para el nuevo ciclo del Semestre.

<b>CONCLUSIONES SOBRE EL INFORME ESPECIAL DEL TRIBUNAL DE CUENTAS EUROPEO SOBRE EL DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN</b>	
<b>Título de la propuesta</b>	Conclusiones del Consejo sobre el informe del Tribunal de Cuentas acerca del efecto del Fondo Social Europeo sobre el paro de larga duración durante el período 2014-2020.
<b>Resumen</b>	La idea central del informe es que las actuaciones en el marco del FSE tienen que estar mejor dirigidas, adaptadas y supervisadas. De acuerdo con el Tribunal de Cuentas, durante el período 2014-2020 las medidas de acceso al empleo financiadas a través del FSE llegaron a muchos desempleados de larga duración, pero no se dirigieron específicamente a ellos. Además, estas medidas del FSE no siempre se adaptaron para abordar las necesidades específicas de las personas afectadas. El informe recomienda que la Comisión insista en que los EEMM se centren específicamente en los desempleados de larga duración y sus necesidades mediante el apoyo del FSE+ 2021-2027; que las medidas tengan un enfoque individualizado para los desempleados de larga duración y que la Comisión evalúe la eficacia de las medidas de acceso al empleo para ellos.
<b>Resultado</b>	Las Conclusiones fueron aprobadas en el Consejo EPSCO de marzo.

<b>RECOMENDACIÓN DE CUENTAS DE APRENDIZAJE INDIVIDUALES</b>	
<b>Título de la propuesta</b>	Propuesta de RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO relativa a las cuentas de aprendizaje individuales
<b>Resumen</b>	El objetivo de esta Recomendación es garantizar que todas las personas tengan la oportunidad de seguir desarrollando las capacidades que necesiten para mantener o asegurarse empleo duradero a lo largo de su vida laboral en el cambiante mercado de trabajo europeo. Las cuentas de aprendizaje individuales (ILA, por sus siglas en inglés) son cuentas personales mediante las cuales pueden acumularse derechos de formación de calidad.

<b>Resultado</b>	Recomendación adoptada en el Consejo EPSCO del 16 de junio.
------------------	---

### RECOMENDACIÓN PARA GARANTIZAR UNA TRANSICIÓN EQUITATIVA HACIA LA NEUTRALIDAD CLIMÁTICA

<b>Título de la propuesta</b>	Propuesta de RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO para garantizar una transición equitativa hacia la neutralidad climática
<b>Resumen</b>	La Recomendación invita a los EEMM a aplicar acciones y políticas para garantizar una transición justa en el marco del Pacto Verde Europeo, por el que la UE debe alcanzar la neutralidad climática en el año 2050 sin dejar a ninguna persona ni territorio atrás. Para ello, se hace un llamamiento a adoptar medidas para apoyar el empleo de calidad y facilitar la transición entre trabajos; mejorar el apoyo a la igualdad de acceso a una educación y formación de calidad; garantizar sistemas fiscales y de protección social equitativos; dotar a la población de un mejor acceso a servicios esenciales; así como establecer elementos transversales de acción política y optimizar la financiación pública y privada.
<b>Resultado</b>	Recomendación adoptada en el Consejo EPSCO del 16 de junio.

### CONCLUSIONES SOBRE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES: VIOLENCIA PSICOLÓGICA Y CONTROL COERCITIVO

<b>Título de la propuesta</b>	Proyecto de Conclusiones “Prevenir y combatir la violencia contra las mujeres: centrarse en la violencia psicológica y el control coercitivo”
-------------------------------	---

<p><b>Resumen</b></p>	<p>El proyecto de Conclusiones elaborado por la Presidencia francesa realiza una serie de consideraciones basándose en el acervo comunitario e internacional en este ámbito; establece definiciones para los conceptos de violencia psicológica y control coercitivo (concepto más amplio que se refiere a la violencia física, sexual, económica o psicológica); realiza un análisis de la situación teniendo en cuenta el informe elaborado por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) en este ámbito; y hace, finalmente, un llamamiento a los EEMM y a la Comisión para tomar medidas concretas y efectivas en el ámbito estadístico y de monitorización; sensibilización; así como a la hora de establecer planes de acción y estrategias adaptadas.</p>
<p><b>Resultado</b></p>	<p>El proyecto de Conclusiones <u>no pudo ser adoptado</u> finalmente al entrar en conflicto con los debates sobre el proyecto de Directiva sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, que se tramita en la formación de Justicia y Asuntos de Interior (JAI) del Consejo.</p> <p>En el Consejo EPSCO del 16 de junio, se presentó el informe del EIGE sobre la violencia psicológica y control coercitivo.</p>

## ANEXO 2: ORDEN DEL DÍA DEL CONSEJO EPSCO DE 14 DE MARZO

EDIFICIO EUROPA, BRUSELAS

14 MARZO 2022 (9:00)

Formato de la reunión: 1+2 (+1 en la sala de escucha)

1. Aprobación del orden del día
  2. Aprobación de los puntos "A"
- Lista de actividades no legislativas

### Deliberaciones legislativas

3. Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines  
*Orientación general*

### Actividades no legislativas

4. Lucha contra la discriminación en la contratación y promoción de la diversidad en el mundo del trabajo: herramientas y experiencias  
*Debate de orientación*
5. Semestre Europeo de 2022
  - a) Conclusiones en relación con la Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible y al Informe conjunto sobre el empleo correspondientes a 2022  
*Adopción*
  - b) Informe conjunto sobre el empleo de 2022  
*Adopción*
6. Promoción de la plena participación de las personas mayores en el mercado laboral  
*Debate de orientación*
7. Conclusiones sobre el Informe Especial del Tribunal de Cuentas Europeo sobre el desempleo de larga duración  
*Adopción*
8. Varios
  - a. Situación en Ucrania  
*Información de la Presidencia y de la Comisión*

- b. Informe anual sobre la igualdad entre hombres y mujeres  
*Información de la Comisión*
- c. Aplicación del Plan de Acción de la UE Antirracismo  
*Información de la Comisión*
- d. Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales: objetivos nacionales en materia de empleo, capacidades y reducción de la pobreza  
*Información de la Comisión sobre la situación*
- e. Garantía Infantil Europea  
*Información de la Comisión*
- f. Comunicación en relación con un plan de acción para el fomento de la economía social y solidaria  
*Información de la Comisión*
- g. Cumbre Social Tripartita  
*Información de la Presidencia y de la Comisión*
- h. Programas de trabajo para 2022 del Comité de Empleo y del Comité de Protección Social  
*Información de las respectivas presidencias*

## ANEXO 3: POSICIÓN COMÚN DE LAS CC. AA. EN EL CONSEJO EPSCO DE 14 DE MARZO

### DEBATE DE ORIENTACIÓN: PROMOVER LA PLENA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS MAYORES EN EL MERCADO LABORAL

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA

(EMPLEO, POLÍTICA SOCIAL, SANIDAD Y CONSUMIDORES)

BRUSELAS, 14 DE MARZO DE 2022

Como resultado de un aumento en los niveles de esperanza de vida y una disminución de la tasa de fecundidad, **Europa está experimentando un cambio sostenido en la estructura de su población**, de forma que el impacto del envejecimiento demográfico en la Unión Europea será muy importante en las próximas décadas, cambiando la forma de la pirámide de edad **con una acusada transición hacia una estructura de población mucho más envejecida**.

De acuerdo con el 8<sup>a</sup> Informe de la Cohesión publicado por la Comisión Europea, la población mayor de 65 años se incrementará, durante la próxima década, en más de un 25% en una de cada cinco regiones europeas y, por el contrario, la población en edad de trabajar disminuirá en más del 10% en una de cada cuatro regiones europeas. **Las regiones españolas acusarán más, por lo general, esta tendencia de envejecimiento**.

A esto hay que añadir que las transiciones digital y ecológica y las perturbaciones inducidas por la covid-19 han provocado cambios estructurales significativos en el mercado laboral y en los requisitos de cualificación de muchos puestos de trabajo, lo que **requiere ofrecer respuestas convincentes en el ámbito laboral para avanzar en el logro del bienestar, la inclusión, la igualdad y la prosperidad económica**.

Por ello, **todas las políticas públicas en el ámbito del empleo deben tener en cuenta e integrar la dinámica demográfica tanto actual como futura, luchando contra los estereotipos negativos asociados a las personas mayores y reflejando la heterogeneidad que las caracteriza**, para poder diseñar y desarrollar actuaciones que se adapten al envejecimiento y a la longevidad de la población y que, al mismo tiempo,

resulten eficaces a la hora de garantizar la participación e integración de las personas mayores en el mercado de trabajo en condiciones de equidad.

**Las Comunidades Autónomas españolas asumen y son conscientes de la importancia de su contribución a la consecución de los objetivos establecidos por el Plan de Acción para la Implementación del Pilar Europeo de Derechos Sociales de aquí a 2030.** En particular, en lo referente a la **igualdad de trato y al apoyo activo para el empleo**.

Conforme a los objetivos y prioridades antes enunciados, las Comunidades Autónomas españolas consideran que, a escala de la Unión Europea, es necesario:

- Priorizar y fomentar el **acceso a las oportunidades de aprendizaje permanente** de las personas mayores;
- Trabajar, de la mano del tejido empresarial y de los interlocutores sociales para **ajustar la capacitación** de las personas mayores empleadas o demandantes de empleo **a las necesidades reales de las empresas**;
- Concienciar sobre el **valor de la diversidad y la experiencia** que aportan los y las profesionales senior al mercado laboral;
- Integrar la **perspectiva de género** en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de todas las actuaciones que se lleven a cabo en este ámbito, teniendo en cuenta el mayor grado de dificultad de acceso al empleo en que se encuentran las mujeres mayores.
- Fomentar e impulsar prácticas de **prevención y promoción de la salud en los lugares de trabajo** para una población activa en proceso de envejecimiento.

Para terminar, no se puede perder de vista que la **actualización de conocimientos, la formación continua y el reciclaje de competencias de las personas mayores** resultan fundamentales para gestionar la adaptación a los rápidos y profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, capacitándolas para gestionar con éxito su transición en el mercado laboral.

## ANEXO 4: ORDEN DEL DÍA DEL CONSEJO EPSCO DE 16 DE JUNIO

1. Aprobación del orden del día
2. (si ha lugar) Aprobación de los puntos «A»
  - a. Lista de actividades no legislativas
  - b. b) Lista de deliberaciones legislativas
- Deliberaciones legislativas
3. Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales
- Actividades no legislativas
4. Semestre Europeo 2022
  - a. Contribución sobre aspectos de empleo y políticas sociales de las recomendaciones específicas por país: recomendaciones relativas a los programas nacionales de reformas de 2022 de cada Estado miembro
  - b. Evaluación de las recomendaciones específicas por país de 2022 y de la aplicación de las recomendaciones por país de 2019 y 2020: dictamen del Comité de Empleo y del Comité de Protección Social
5. Objetivos nacionales un año después de la Cumbre Social de Oporto
6. Presentación del Dictamen del Comité de Empleo y del Comité de Protección Social sobre el proceso de fijación de objetivos nacionales para 2030 a cargo de los respectivos presidentes
7. Recomendación relativa a las cuentas de aprendizaje individuales
8. Recomendación para garantizar una transición equitativa hacia la neutralidad climática
9. (si ha lugar) Decisión del Consejo por la que se autoriza a los Estados miembros a ratificar el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (n.º 190), de la OIT
10. El empleo de las personas con discapacidad
11. Procedimiento de desequilibrio social  
Presentación del dictamen del Comité de Empleo y del Comité de Protección Social sobre la propuesta de Bélgica y España relativa a la introducción en el Semestre Europeo de un procedimiento de desequilibrio social, a cargo de los presidentes respectivos

### Varios

- a. Propuestas legislativas
  - i. Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea
  - ii. Directiva sobre medidas vinculantes de transparencia retributiva
  - iii. Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines
  - iv. Directiva sobre igualdad de trato (artículo 19)
  - v. Revisión de los Reglamentos sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social
- b. Respuesta de la UE a la invasión rusa de Ucrania: iniciativas en el ámbito del empleo y los asuntos sociales
- c. Informe del Instituto Europeo de la Igualdad de Género sobre la lucha contra la violencia psicológica y el control coercitivo en la UE
- d. Aplicación de la Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ en la UE
- e. Conferencias de la Presidencia
- f. Programa de trabajo de la Presidencia entrante

## ANEXO 5: POSICIÓN COMÚN DE LAS CC. AA. EN EL CONSEJO EPSCO DE 16 DE JUNIO

### DEBATE POLÍTICO: EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA  
(EMPLEO, POLÍTICA SOCIAL, SANIDAD Y CONSUMIDORES)  
LUXEMBURGO, 16 DE JUNIO DE 2022

Tanto la igualdad como la no discriminación se configuran como pilares fundamentales en la Unión Europea, en virtud de los cuales debemos garantizar la plena participación, en igualdad de condiciones, de las personas con discapacidad en nuestra sociedad.

El empleo constituye, posiblemente, el medio más importante para asegurar la autonomía, el bienestar y la plena participación de todas las personas en la sociedad y, pese a que se han logrado grandes avances en los últimos años, la integración profesional de las personas con discapacidad sigue presentando obstáculos que lastran los niveles de inclusión social y, también, de crecimiento económico en la Unión Europea.

En España, las Comunidades Autónomas son administraciones competentes en política social y políticas activas de empleo, y en nuestro país existe tanto normativa nacional como regional, así como planes de acción y estrategias vigentes que aseguran obligaciones legales e incentivos para estimular el empleo de las personas con discapacidad.

Las Comunidades Autónomas Españolas, consideramos que, a nivel europeo, son necesarias

- **Medidas políticas concretas y vinculantes** que garanticen la no discriminación y una mayor diversidad de personas trabajadoras en todos los ámbitos laborales;
- **Una mayor sensibilización y formación** para los empleadores, de cara a disipar posibles prejuicios negativos e ideas como el “coste prohibitivo” de los ajustes razonables, que no necesariamente implican gastos o cargas desmedidas;

- **Recursos financieros y desarrollo de programas públicos** que contemplen incentivos para la contratación de personas con discapacidad, ayudas para la adaptación de los puestos de trabajo, la contratación de personal específico de apoyo, o la dotación de medios tecnológicos inclusivos como vías para una mayor integración profesional;
- Garantizar la **formación y adquisición de competencias profesionales** para las personas con discapacidad, prestando especial atención a colectivos como las personas que viven en zonas rurales o los adultos mayores.
- **Impulsar la creación y apoyar la consolidación de los centros especiales de empleo de iniciativa social**, cuyo objetivo principal es realizar un trabajo productivo bajo los principios de la economía social, constituyendo un medio para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el régimen del empleo ordinario.
- Integrar la **perspectiva de género** en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de todas las actuaciones que se lleven a cabo, dando un tratamiento especial a las situaciones de discriminación múltiple por razón de sexo y discapacidad.

Todas estas medidas y recursos deben estar encaminados a **favorecer el tránsito del empleo protegido al empleo ordinario.**

Para terminar, señalar que la no incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral implica una pérdida palpable e injustificada de talento humano, que supone una desventaja para el desarrollo económico y social de los países, por lo que se debe apostar decididamente por la promoción del empleo de este colectivo, lo que permitirá conseguir un mercado de trabajo inclusivo que aborde el **empleo de las personas con discapacidad, no como un problema, sino como una oportunidad para toda la sociedad.**