

Participación de la Comunidad Autónoma de Andalucía en los grupos de trabajo y en el Consejo de Ministros de Empleo y Asuntos Sociales de la Unión Europea

Primer semestre de 2023

ÍNDICE DE CONTENIDOS

NOTA INTRODUCTORIA.....	3
1. PRIORIDADES DE LA PRESIDENCIA SUECA DURANTE EL SEMESTRE.....	4
2. CANALES DE COMUNICACIÓN CON LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS.....	6
3. EXPEDIENTES LEGISLATIVOS EN CURSO.....	7
4. RESUMEN DE LOS EXPEDIENTES LEGISLATIVOS EN CURSO.....	18
5. CONSEJOS DE MINISTROS EPSCO.....	21
6. TRASPASO DE LA REPRESENTACIÓN AUTONÓMICA EN LOS GRUPOS DE TRABAJO DEL CONSEJO A LA COMUNIDAD AUTÓNOMA ENTRANTE.....	30
7. PRIORIDADES Y PROGRAMA DE TRABAJO DE LA PRESIDENCIA ESPAÑOLA DEL CONSEJO DE LA UE EN MATERIA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2023.....	31
ANEXOS: POSICIONES COMUNES DEL SEMESTRE PRESENTADAS EN NOMBRE DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS.....	34

NOTA INTRODUCTORIA

Entre el 1 de enero hasta el 30 de junio de 2023, coincidiendo con la presidencia sueca en el Consejo de la Unión Europea, la Comunidad Autónoma de Andalucía ha asumido la coordinación de la participación de las comunidades autónomas de España en el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores de la UE (Consejo EPSCO) y en los órganos preparatorios, según lo dispuesto, en el año 2004, en la Conferencia de Asuntos Relacionados con la Unión Europea (CARUE).

Los acuerdos adoptados el 9 de diciembre de 2004 en el seno de la Conferencia para Asuntos Relacionados con las Comunidades Europeas (CARCE) establecen un sistema de Representación Autonómica efectiva en las formaciones ministeriales del Consejo de la Unión Europea mediante la incorporación de una persona 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 N° 64, de 16 de marzo de 2005).

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 remitiéndola posteriormente a las comunidades autónomas junto con los documentos asociados a dichas reuniones. De igual modo, Andalucía ha representado a las CCAA en los dos Consejos de Ministros de Empleo, Política Social, Salud y Consumo (EPSSCO) de la Unión Europea celebrados en Bruselas el 13 de marzo y en Luxemburgo el 12 de junio, presentando la posición común acordada previamente con las CCAA.

Otra de las tareas relevantes acometidas por Andalucía en esta labor de representación ha sido 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. Para ello se ha establecido un canal de transmisión de información e intercambio permanente con el resto de las Comunidades Autónomas y ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, a través de la lista de distribución de correo electrónico actualizada semestralmente.

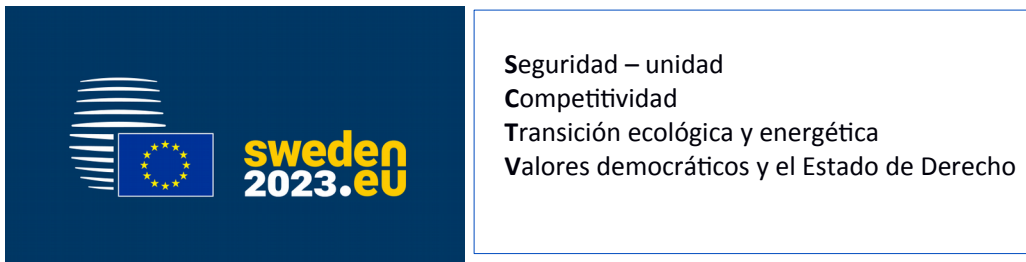
Teniendo en cuenta el contenido y ámbitos de trabajo que aglutinan los grupos preparatorios del Consejo EPSCO de la UE en el ámbito de *asuntos sociales*, es decir, política de empleo y política social, Andalucía ha designado a dos personas representantes a nivel técnico durante este semestre, de un lado, de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, de otro.

En ambas Consejerías de la Junta de Andalucía somos conscientes del reto que la representación autonómica supone, pero las lecciones aprendidas por parte de las Comunidades Autónomas que nos han precedido en el desarrollo de esta tarea, así como su experiencia y buen hacer, han sido de gran ayuda y un inmejorable referente a seguir.

1. PRIORIDADES DE LA PRESIDENCIA SUECA DURANTE EL SEMESTRE

Suecia ha asumido la presidencia rotatoria del Consejo de la UE, completando el programa del Trío de Presidencias¹, junto con Francia y Chequia, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 30 de junio de 2023.

Esta es la tercera vez que Suecia ostenta la Presidencia del Consejo de la UE y durante su mandato ha determinado cuatro **prioridades globales**:



La Presidencia sueca ha dado prioridad a la continuación del apoyo económico y militar a Ucrania, así como al apoyo al camino de Ucrania hacia la UE. Ha dedicado su atención a la competitividad europea, reduciendo los riesgos de volatilidad de los precios de la energía, y a la reforma del mercado de la energía, la transición ecológica y la defensa del Estado de Derecho.

Suecia va a ser relevada en la presidencia del Consejo de la UE por España, a partir del 1 de julio de 2023, formando el Trío de Presidencia junto con Bélgica (primer semestre de 2024) y Hungría (segundo semestre de 2024).

En lo que respecta específicamente al ámbito de empleo y política social, Suecia ha asumido la Presidencia en un contexto socio-económico marcado por la invasión rusa de Ucrania, el aumento de la inflación y la crisis energética, todos ellos aspectos con fuertes implicaciones en el conjunto de la ciudadanía europea y que demuestran la importancia de mantener una estrecha cooperación para hacer frente a estos retos comunes. Las **prioridades en este ámbito de empleo y política social** han sido durante este semestre las siguientes:

Cualificaciones, competencias y aprendizaje permanente	El empleo es el requisito previo más importante para reducir el riesgo de pobreza y exclusión social, lo que también conduce a mayores oportunidades el bienestar social. El Año Europeo de las Capacidades
--	---

1

El Trío de Presidencias se refiere al grupo predeterminado de tres Estados miembros de la Unión Europea que ejercen la Presidencia del Consejo de la Unión Europea (excepto la formación de Asuntos Exteriores) durante un período de dieciocho meses y que colaboran estrechamente durante este período. Cada miembro del grupo ejerce por rotación, durante un período de seis meses, la Presidencia de todas las formaciones del Consejo, excepto la formación de Asuntos Exteriores.

	va a marcar la agenda del semestre.
Entornos y condiciones de trabajo seguros y protección social	Revisión de la Directiva sobre exposición al amianto y revisión de la Directiva sobre exposición a agentes químicos. La Presidencia también va a avanzar en la propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones de trabajo en las plataformas. La Presidencia hará hincapié en el informe del Grupo de Alto Nivel sobre el futuro de la protección social y del Estado del bienestar en la UE.
Reforzar el papel de los interlocutores sociales para un buen funcionamiento del mercado laboral	Refuerzo del diálogo social abordando la Propuesta de Recomendación del Consejo para intensificar el diálogo social en la Unión Europea, a propuesta de la Comisión Europea.
Modernizar los sistemas de coordinación de sistemas de la seguridad social	La Presidencia seguirá trabajando en la revisión de la normativa sobre coordinación de la seguridad social
Perspectiva de género	Seguimiento del apartado 202 de la Plataforma de Acción de Pekín sobre la integración institucional de la perspectiva de género.
Garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para todos.	Impulso a la Directiva de Organizamos de igualdad y avance de los diálogos tripartitos sobre la propuesta de Directiva relativa a las medidas vinculantes en materia de transparencia en la fijación de salarios y las negociaciones en el Consejo sobre la propuesta de Directiva contra la discriminación.
Derechos de la infancia	La Presidencia también se esforzará por reforzar los derechos del niño y promover la integración de estos derechos.
Derechos de las personas con discapacidad	Promover, proteger y garantizar el pleno y en igualdad de condiciones de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

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.

Por ello, a lo largo del semestre, se ha remitido toda la información de los grupos de trabajo y de los dos Consejos de Ministros de marzo y junio, 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 (Canarias). 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.

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
29	30	31 Consumo	1 Asuntos soc	2 Sanidad	3	4
5 Sanidad Consumo	6 Sanidad	7 Consumo	8	9 Productos f	10	11
12	13	14	15 Asuntos soc	16	17	18
19 Sanidad	20	21 Consumo	22 Asuntos soc Sanidad	23	24	25
26	27 Sanidad	28	29	30	1	2

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

De otro lado, además del envío de información, Andalucía 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.

Con respecto a los dos Consejos de Ministros, Andalucía ha coordinado la elaboración de **dos posiciones comunes** de las CCAA, una para cada Consejo, las cual se ha presentado en el plenario. En el mes de marzo la posición común se centró en la implementación de la *Recomendación del Consejo al acceso a protección social de trabajadores y autónomos*; mientras que en el mes de junio la temática fue la *Transversalidad de género*. Ambas posiciones comunes fueron presentadas, en nombre de todas las CCAA, por la Consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en marzo, y la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad en junio.

3. EXPEDIENTES LEGISLATIVOS EN CURSO

Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO relativa a la mejora de las condiciones de trabajo en plataformas.

Esta propuesta tiene como objetivo garantizar los derechos laborales y sociales de las personas que trabajan en plataformas digitales, asegurando una correcta clasificación de los mismos para evitar las situaciones conocidas como “falsos autónomos”.

En el Consejo EPSCO de diciembre de 2022 este expediente no prosperó por el bloqueo de un grupo de Estados principalmente debido al *Artículo 4(1) Diseño de criterios de presunción de actividad*, del capítulo II. La PRE sueca retoma el expediente con la intención de llegar a un acuerdo con vistas al Consejo EPSCO del mes de junio 2023, considerando que los capítulos I, III, IV, V y VI están estabilizados.

Por su parte, el Parlamento Europeo aprobó el 2 de febrero su posición sobre esta directiva para la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. El Consejo quiere llegar a las negociaciones con el PE con una posición consensuada fuerte.

En el I semestre 2023 se ha seguido trabajando este expediente en los grupos de trabajo de Asuntos Sociales del Consejo y se llega a la reunión preparatoria del Consejo EPSCO de junio habiendo introducido modificaciones en el texto que tratan de seguir respetando las distintas posiciones existentes entre las delegaciones.

Situación tras el Consejo EPSCO de junio 2023: **se aprueba la *Orientación general*.**

Propuesta de Recomendación del Consejo para intensificar el diálogo social en la Unión Europea.

La propuesta pretende garantizar en el conjunto de los EEMM un entorno propicio para el diálogo social tripartito y bipartito, incluida la negociación colectiva, que respete los derechos fundamentales de libertad de asociación y negociación colectiva.

El objetivo de la COM al presentar esta Propuesta de Recomendación es, primero, disponer de unos interlocutores sociales fuertes para una gestión eficaz y equilibrada del cambio: transición digital y empleo verde, cambio climático, digitalización, crisis energética y geopolítica, nuevas formas de trabajo, incluyendo autoempleo, trabajo autónomo y pseudoautónomo, así como las nuevas formas que puedan surgir en el futuro.

De otro lado, mejorar el diseño de políticas y leyes europeas mediante la participación de los interlocutores sociales. En tercer lugar, dar respuesta al anuncio de la COM respecto al Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales de marzo de 2021, que incluía la presentación de una iniciativa para apoyar el diálogo social nacional y de la UE tras consultar a los interlocutores sociales.

Finalmente, afrontar la reducción de trabajadores y trabajadoras cubiertos por convenios colectivos en Europa, la cual ha disminuido significativamente en los últimos 30 años, con caídas particularmente importantes en Europa central y oriental.

En el I semestre 2023 se ha trabajado esta propuesta en los grupos de trabajo de Asuntos Sociales del Consejo y se remite el texto a COREPER de 31 de mayo.

Situación tras el Consejo EPSCO de junio 2023: **Adopción**

Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO por la que se modifican la Directiva 98/24/CE del Consejo y la Directiva 2004/37/CE del Europeo y del Consejo por lo que respecta a los valores límite para el plomo y sus compuestos inorgánicos y diisocianatos.

Esta propuesta de la COM pretende llevar a cabo la revisión de los valores límite de exposición al plomo y sus compuestos inorgánicos y la exposición a los diisocianatos, en virtud de la Directiva 2004/37/CE4 sobre carcinógenos, mutágenos y sustancias reprotóxicas (CMRD) y la Directiva 98/24/CE5 sobre agentes químicos (CAD).

Concretamente, la propuesta tiene por objeto revisar los valores límite existentes para el plomo e introducir por primera vez valores límite para los diisocianatos, contribuyendo así a alcanzar un elevado nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

En el I semestre 2023 se ha seguido trabajando este expediente en los grupos de trabajo de Asuntos Sociales del Consejo y se llega a la reunión preparatoria del Consejo EPSCO de junio con un avance importante que cuenta con el apoyo de todas las delegaciones.

Situación tras el Consejo EPSCO de junio 2023: **se aprueba la Orientación general.**

Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se modifica el Reglamento (CE) n° 883/2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social y el Reglamento (CE) n° 987/2009 por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n 883/2004 (Texto pertinente a efectos del EEE y de Suiza).

Para mantener y seguir desarrollando la competitividad en la UE es crucial modernizar las normas de coordinación destinadas a facilitar la libre circulación de personas. La propuesta de 2016 de la CE sobre la revisión de las normas de coordinación de los sistemas de seguridad social sigue sobre la mesa negociándose tras más de seis años. La propuesta se basa en tres principios fundamentales. Primero, lograr un equilibrio justo entre el objetivo de luchar contra el fraude y la necesidad de evitar cargas administrativas innecesarias; segundo, un mercado laboral en la UE que funcione bien y sea sostenible, también para los trabajadores y trabajadoras transfronterizos; y tercero, normas claras y transparentes para la ciudadanía, empresas y autoridades.

Aunque actualmente quedan pocas cuestiones abiertas en las negociaciones, sigue siendo necesario encontrar soluciones de compromiso aceptables tanto para los EEMM como para el Parlamento Europeo.

Para garantizar que las negociaciones con el Parlamento Europeo se lleven a cabo sobre la base de un mandato claro y sólido, la PRE tenía intención este semestre de alcanzar un consenso y presentar los resultados de los debates en COREPER para su aprobación.

No obstante, dada la división de posturas entre los EEMM que se ha evidenciado durante las reuniones del grupo de trabajo de asuntos sociales que se han llevado a cabo este semestre, no ha habido avance significativo en este asunto.

EPSCO 12 de junio: ***Información de la Presidencia al Consejo***

Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO por la que se modifica la Directiva 2009/148/CE sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo

Esta propuesta responde al compromiso asumido en el Plan Europeo de Lucha contra el Cáncer, el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales y el marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 de seguir reduciendo la exposición de los trabajadores al amianto, que es una sustancia carcinógena altamente peligrosa.

La primera medida de la UE destinada a proteger a los trabajadores de los riesgos específicos de la exposición al amianto en el lugar de trabajo se remonta a 1983, cuando se adoptó la Directiva 83/477/CEE del Consejo. Esta Directiva ha sido modificada de forma sustancial en varias ocasiones hasta su última versión codificada, la Directiva 2009/148/CE (Directiva sobre el amianto en el trabajo). Además, dado que el amianto es una sustancia carcinógena, las disposiciones establecidas en la Directiva 2004/37/CE (Directiva sobre los agentes carcinógenos, mutágenos y reprotóxicos) se aplican siempre que sean más favorables para la salud y la seguridad de los trabajadores.

La modificación propuesta de la Directiva sobre el amianto en el trabajo se centra en: (a) revisar el valor límite de exposición al amianto (OEL) mediante la modificación del artículo 8 de la Directiva sobre la base de los datos científicos y tecnológicos disponibles, según lo previsto en el considerando 3 de dicha Directiva; (b) abordar algunos aspectos directamente relacionados con la reducción del OEL actual (como las técnicas de medición); y iii) aportar aclaraciones técnicas del texto de la Directiva.

En el I semestre 2023 se ha trabajado este expediente en los grupos de trabajo de Asuntos Sociales del Consejo. En la última reunión GAS del 1 de junio la posición de algunos EEMM se había modificado con respecto a algunos asuntos y la negociación avanzó. El expediente se lleva a Trólogos de 7 de junio y 15 de junio. La PRES sueca lleva también el expediente al COREPER el día 7 de junio para solicitar una modificación del mandato del Consejo y poder proseguir las negociaciones en el trío.

EPSCO 12 de junio: ***Deliberación pública***

Informe de la COM al PE, al Consejo y a EMCO sobre la aplicación por parte de los Estados miembros de la Directiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

La COM ha presentado este semestre el informe que analiza la aplicación por parte de los EEMM de la Directiva 2003/88/CE o «la Directiva sobre el tiempo de trabajo», tal y como exige su artículo 24. Además, actualiza el informe anterior, que se publicó en 2017. El informe actual no constituye una exposición exhaustiva de todas las medidas de aplicación nacionales ni prejuzga ninguna posición que pueda adoptar la COM en futuros procedimientos judiciales. La Comunicación tiene por objeto ofrecer claridad y seguridad jurídica a los EEMM y a otras partes interesadas a la hora de aplicar la Directiva sobre el tiempo de trabajo.

Con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, la Directiva establece unas disposiciones mínimas comunes, entre las que figuran las siguientes: límites del tiempo de trabajo (no debe superar una media de cuarenta y ocho horas a la semana, incluidas las horas extraordinarias); pausas de descanso diarias y semanales mínimas (al menos once horas consecutivas de descanso diario y treinta y cinco horas de descanso semanal ininterrumpido); vacaciones anuales pagadas (al menos cuatro semanas al año); y protección adicional para los trabajadores nocturnos. La Directiva también contempla la flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo.

En 2021, la COM empezó a elaborar este informe de aplicación de la Directiva solicitando datos a los EEMM. A inicios de 2022, la COM analizó la información recabada relativa al periodo 2017-2021. El informe resultante sigue la misma estructura que el informe de 2017: análisis temático por artículos, evaluaciones por los Estados miembros y los interlocutores sociales y resumen de todas las medidas que se adoptaron para hacer frente a la pandemia.

A partir de la información disponible, es posible concluir que la Directiva se ha transpuesto en su mayor parte tanto en el sector privado como en el público.

Informe no presentado en EPSCO de marzo ni en EPSCO de junio.

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Banco Central Europeo, al Comité Económico y Social Europeo, al Comité de las Regiones y al Banco Europeo de Inversiones

Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento Sostenible para 2023

El Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento Sostenible para 2023 esboza las prioridades estratégicas de cara al próximo año y establece un programa para reforzar esta coordinación con el fin de mitigar el impacto negativo, abordar los retos actuales y consolidar la resiliencia social y económica, fomentando al mismo tiempo un crecimiento sostenible e integrador, en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Con vistas a promover la sostenibilidad competitiva,

las cuatro prioridades fijadas consisten en el fomento de la sostenibilidad medioambiental, la productividad, la equidad y la estabilidad macroeconómica.

Este proyecto de Conclusiones se presentó en la reunión de los miembros del Grupo de trabajo de Asuntos Sociales del 20 de febrero de 2023. Al término de la consulta escrita informal del 22 de febrero de 2023, ninguna delegación se opuso al texto transaccional de la Presidencia del proyecto de Conclusiones del Consejo.

Consejo EPSCO del 13 de marzo: **Adopción**

Informe Conjunto de Empleo

El Semestre Europeo sigue constituyendo el marco consolidado principal para la elaboración de unas políticas de coordinación más eficaces entre los Estados miembros. En este marco, el Informe conjunto de Empleo se presenta cada año con el objetivo de evaluar los avances de los Estados miembros respecto a los tres objetivos principales en materia de empleo, cualificaciones y reducción de la pobreza que la UE debe alcanzar para 2030.

Consejo EPSCO del 13 de marzo: **Adopción**

Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a un Año Europeo de las Capacidades 2023

El año 2023 ha sido declarado como el Año Europeo de las Capacidades por las instituciones europeas. La propuesta de la COM se debe a que la doble transición ecológica y digital está creando nuevas oportunidades para las personas y la economía de la UE. Sin embargo, actualmente más de tres cuartas partes de las empresas de la UE tienen dificultades para encontrar trabajadores y trabajadoras con las capacidades necesarias, y las últimas cifras de Eurostat indican que solo el 37 % de las personas adultas reciben formación de forma periódica.

Con el Año Europeo de las Capacidades, en cooperación con el Parlamento Europeo, los Estados miembros, los interlocutores sociales, los servicios de empleo públicos y privados, las cámaras de comercio e industria, los proveedores de educación y formación, y los trabajadores y las empresas, la Comisión propone dar un nuevo impulso al aprendizaje permanente (a) promoviendo una inversión mayor, más eficaz e inclusiva en formación y mejora de las capacidades; (b) Garantizando que las capacidades sean adecuadas para las necesidades del mercado laboral; (c) Adecuando las aspiraciones y capacidades de las personas a las oportunidades en el mercado laboral, especialmente para la transición ecológica y digital y la recuperación económica y (d) Atrayendo a personas de terceros países con las capacidades que necesita la UE, en particular reforzando las oportunidades de aprendizaje y la movilidad y facilitando el reconocimiento de las cualificaciones.

Consejo EPSCO de 13 de marzo: **Aprobación**

Semestre Europeo 2023

El Semestre Europeo es el marco en el que se coordinan las políticas económicas de los países de la Unión Europea. Permite a los países de la UE debatir sus planes económicos y presupuestarios y saber cómo se va avanzando en determinados momentos a lo largo del año. Este asunto es uno de los puntos tradicionales en el Orden del día del Consejo EPSCO de junio.

En la reunión preparatoria de EPSCO de junio destacan los elementos principales recogidos en el Paquete de primavera del Semestre: resiliencia de la economía, bajos niveles de desempleo en la UE, una escasez considerable de trabajadores en determinados sectores (pertinencia del Año Europeo de las competencias 2023), descenso, en términos reales, de los salarios, con la consiguiente presión en hogares vulnerables; y el papel desempeñado por los sistemas de protección social en respuesta a esta situación.

Sobre las Recomendaciones por país, se señala en esta misma reunión preparatoria que éstas se centran especialmente en aspectos no abordados de los Programas nacionales de recuperación y resiliencia.

Este paquete del Semestre Europeo se eleva a COREPER del día 9 de junio.

EPSCO 12 de junio: **Debate de Orientación**

Mecanismo de Convergencia Social

El Mecanismo de Convergencia Social, originalmente propuesto por España y Bélgica, tiene por objeto corregir desequilibrios sociales a nivel europeo. También promueve la adopción de acciones orientadas a reforzar el acceso de todos a una protección social adecuada, al diálogo social, a la negociación colectiva verde, a la democracia en el trabajo y a explorar todas las vías para incentivar la Economía Social. Se enfatiza además la necesidad de una aproximación global a la salud mental que incluya el estrés, el burnout y la inestabilidad laboral.

Este mecanismo se incorpora al próximo ciclo del Semestre Europeo como mecanismo de supervisión multilateral.

EPSCO 12 de junio: **Debate de Orientación**

Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros

Junto con las orientaciones generales de las políticas económicas, las orientaciones para las políticas de empleo se presentan en forma de una Decisión del Consejo y proporcionan la base de las recomendaciones específicas por país en sus respectivos ámbitos.

Las orientaciones para las políticas de empleo son:

Orientación n.º 5: Impulsar la demanda de mano de obra.

Orientación n.º 6: Aumentar la oferta de trabajo y mejorar el acceso al empleo, la adquisición de capacidades a lo largo de la vida y las competencias.

Orientación n.º 7: Mejorar el buen funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo social.

Orientación n.º 8: Promover la igualdad de oportunidades para todos, fomentar la integración social y combatir la pobreza.

El 27/06/2023 tiene lugar el primer Grupo de trabajo sobre este asunto.

Los siguientes pasos hasta la aprobación de estas orientaciones has su aprobación en Consejo EPSCO son: (1) Consulta a EMCO; (2) Debate en el GAS; (3) Dictámenes del Parlamento Europeo, del Comité de las Regiones y del Comité Europeo económico y social; (4) Adopción prevista en el Consejo EPSCO de Octubre de 2023.

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, y por la que se suprimen el artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE y el artículo 11 de la Directiva 2010/41/UE.

Los organismos de igualdad, (OOII), se establecieron hace más de 20 años, y en diciembre de 2022 la COM presentó dos propuestas dirigidas al reforzamiento de su funcionamiento, separadas por la diferente base jurídica de cada una de ellas, ya que tienen como base y modifican directivas con base jurídica diferente, pero el contenido sustantivo es idéntico. Las nuevas reglas establecerán requisitos mínimos comunes a nivel de la UE para los organismos de igualdad en una serie de áreas clave, incluidas competencias mejoradas para combatir la discriminación, independencia garantizada y mayores poderes para realizar investigaciones y resolver disputas en casos de discriminación.

Esta es una de las dos Directivas propuestas en paralelo que establecerán estándares mínimos sobre cómo operan los Organismos de Igualdad en el contexto de todos los motivos de discriminación y en áreas cubiertas por las normas de igualdad de la UE. Para esta propuesta, basada en el artículo 157.3 TFUE, se exige un procedimiento legislativo ordinario con mayoría cualificada como regla de voto en el Consejo.

El objetivo de esta propuesta es establecer normas vinculantes para los órganos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación, incluido el trabajo por cuenta propia. Junto con la propuesta paralela, esta propuesta tiene como objetivo crear un marco reforzado para los organismos de igualdad en la Unión Europea para promover la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades y combatir la discriminación.

La Comisión Europea adoptó la propuesta el 7 de diciembre de 2022. En enero comenzó el examen de las mismas en el grupo de trabajo “Cuestiones Sociales” de la formación EPSCO del Consejo de la UE. Fue muy cuestionado el hecho de que se presenten dos propuestas idénticas, pero con bases legales y

procedimientos de adopción diferentes. Se entendía que ello generaba riesgos de situaciones muy indeseables como que se adopte una propuesta sí y otra no, o que se adopten ambas, pero con contenidos diferentes e, incluso, contradictorios. Intervino el Servicio Jurídico del Consejo para decir que era la única vía posible y que la coherencia los textos que finalmente se adopten depende exclusivamente de la labor política. En las reuniones mantenidas durante el semestre, las cuestiones que mayor atención han acaparado han sido las siguientes:

- El encaje de esta nueva concepción de los organismos de igualdad en los sistemas ya vigentes en los Estados Miembros. Las propuestas concebían inicialmente estos organismos de igualdad con un elevado nivel de independencia, separados incluso de los ministerios en los que muchos se enmarcan actualmente. Ello generaba problemas para varios Estados Miembros, de modo que estas previsiones se han ido flexibilizando gradualmente. Se relajan las exigencias en materia de independencia (artículo 3), aclarando que el hecho de que un organismo de igualdad se encuentre dentro de la estructura orgánica de un ministerio no conlleva considerar a este como dependiente del mismo. se pone el foco en que la independencia viene dada por aspectos como las normas que rigen la designación de sus componentes, así como la independencia en su funcionamiento.
- Sobre la selección del personal, se ha limitado al personal que de verdad importa, las jefaturas y quienes ocupan posiciones de toma de decisiones.
- Se contemplaba la posibilidad de presentar denuncias orales ante el organismo de igualdad, lo que generaba no pocas dudas entre algunas delegaciones. Además, a la presentación de denuncias seguiría un proceso “informal” de “evaluación preliminar” que también suscitaba reticencias. Ambas circunstancias acabaron cayéndose del texto.
- Se dedicaba un artículo completo a la posibilidad de alcanzar acuerdos amistosos entre las partes implicadas. Se criticó las referencias a la palabra “amistoso” y la previsión de que alcanzar un acuerdo por esta vía no impedía acudir a los tribunales igualmente. Finalmente se sustituyen las referencias de “acuerdos amistosos” por “resolución alternativa de disputas”
- Se dotaban a estos organismos de amplias potestades. Destaca la posibilidad de realizar investigaciones y dictar decisiones vinculantes con carácter ejecutivo. Finalmente, esto se ha dejado como posibilidad para aquellos Estados Miembros que estuviesen dispuestos.
- Se insertaba la figura del *amicus curiae*, mediante la cual el organismo de igualdad podría presentar observaciones a los órganos jurisdiccionales en los procesos judiciales. Esta figura es desconocida en varios ordenamientos jurídicos de Estados Miembros y su inclusión suponría dificultades muy elevadas. Finalmente se eliminó la referencia directa a esta figura.
- Se sustituye el término “investigación” por “pesquisas”, para dejar claro que estas directivas se encuentran fuera del ámbito del derecho penal.

- Artículo 9. El más problemático. Se contempla la posibilidad para el organismo de igualdad de iniciar procedimientos judiciales en su propio nombre frente a casos de discriminación estructural o sistemática donde no es posible individualizar a las víctimas o estas no denuncian.
- Algunos Estados Miembros se quejaron por las elevadas cargas administrativas que las propuestas de Directivas imponían a los Estados Miembros, pues se exigían numerosos informes y reportes. Se señaló que ello podría dar lugar a una menor efectividad de los organismos de igualdad en su actividad, pues se centrarían muchos esfuerzos en elaborar estos informes, reportes y estadísticas. Estas exigencias se vieron flexibilizadas finalmente.
- Artículo 16. Hubo quejas generalizadas en torno al diseño del sistema de indicadores que las propuestas contenían, en el cual no intervenían los Estados Miembros. Esta cuestión concentró muchas intervenciones por parte de las delegaciones. Sobre todo, se temía que la COM utilizase esos indicadores para establecer algún tipo de ranking o hacer recomendaciones específicas por país. Finalmente se introdujo en un considerando donde se excluye expresamente esta posibilidad. Además, se garantiza la participación de los Estados Miembros en la elaboración de los indicadores y se otorga un margen de tiempo para la implantación de los mismos.
- Artículo 20. Sobre el plazo de transposición, se negoció para que fuese 24 meses. Posteriormente se solicitó que se ampliase de nuevo a 36 meses. Finalmente, la PRES lo aceptó, con reticencias de la COM.

Situación tras el Consejo EPSCO de junio 2023: se aprueba la Orientación general tanto para esta Directiva como para la otra que la acompaña.

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en asuntos de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de Seguridad Social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y por la que se suprimen el artículo 13 de la Directiva 2000/43/CE y el artículo 12 de la Directiva 2004/113/CE.

Como se señaló, esta es la otra propuesta de Directiva en materia de organismos de igualdad que corre en paralelo a la anterior busca establecer normas vinculantes para los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre personas independientemente de su origen racial o étnico, la igualdad de trato en el ámbito del empleo y la ocupación entre personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso y suministro de bienes y servicios. Para esta propuesta, que tiene como base legal el artículo 19 TFUE, se aplica un procedimiento legislativo especial y la regla de

voto en el Consejo es la unanimidad. En cuanto a su estado y los puntos clave, sirven las referencias hechas en el apartado anterior.

Situación tras el Consejo EPSCO de junio 2023: se aprueba la Orientación general tanto para esta Directiva como para la otra que la acompaña.

Conclusiones del Consejo sobre la incorporación de una perspectiva de igualdad de género

La Presidencia sueca presentó un proyecto de Conclusiones sobre la “Integración de una perspectiva de igualdad de género en las políticas, los programas y los presupuestos”. Las Conclusiones se basan en un informe preparado por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE). Este ejercicio se lleva a cabo en el marco de la revisión de la implementación de la Beijing Platform for Action (la agenda a largo plazo de la ONU para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres).

La igualdad de género es un área de políticas que se superpone con todas las áreas de políticas, todas tienen una dimensión de género, por eso se tiene que adoptar el doble enfoque, de forma que junto con medidas target se aplique la transversalidad de género. Recuerda que las conclusiones se basan en un informe del EIGE, que forma parte de la documentación remitida. El texto tiene ya acuerdo, por lo que está listo para ser elevado al Consejo para adopción.

El Consejo aprobó estas conclusiones sobre la incorporación de una perspectiva de igualdad de género en las políticas, los programas y los presupuestos. Las conclusiones exigen una incorporación de la perspectiva de género más eficaz en el contexto de los mecanismos institucionales, en particular las políticas, los programas y los presupuestos. En el texto, el Consejo establece una serie de formas en las que los Estados Miembros pueden mejorar la incorporación de la perspectiva de género, incluida la adopción de estrategias nacionales de igualdad de género, la promoción de la recopilación de datos estadísticos desglosados por sexo y la garantía de financiación suficiente para las medidas destinadas a reducir las desigualdades de género.

Situación tras el Consejo EPSCO de junio 2023: se aprueban las Conclusiones.

Propuesta de Directiva del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Complementando la legislación comunitaria existente en esta área, en particular, las Directivas del Consejo 2000/43/EC, 2000/78/EC y 2004/113/EC, la Directiva propuesta prohibiría la discriminación por motivos de religión o creencia, discapacidad, edad u orientación sexual en las siguientes áreas: protección social, incluyendo seguridad social y salud; ventajas sociales; educación; y el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda.

La Comisión presentó esta propuesta en 2008 y ha sido imposible alcanzar la unanimidad necesaria para su adopción. Las anteriores presidencias se han centrado en aspectos relacionados con la discapacidad. La PRES sueca ha decidido trabajar en los tres puntos principales que impiden el acuerdo: seguridad jurídica, subsidiariedad y costes de implementación.

Se han celebrado varios grupos de trabajo, en los que se constató que algunas delegaciones mantienen reserva a la aprobación. El resto de delegaciones señalaron que es momento ya de elevar la directiva al nivel político, para que se desbloquee su aprobación. Por eso, se ha incluido un debate de políticas en el Consejo de junio.

La propuesta se inscribe en el artículo 19 del TFUE; por tanto, requiere de un procedimiento legislativo especial para el cual es necesaria la unanimidad en el Consejo, previa aprobación del Parlamento Europeo.

El Parlamento Europeo adoptó su Dictamen en el marco del Procedimiento de Consulta el 2 de abril de 2009. En la práctica, el Parlamento Europeo tendrá que dar su consentimiento (una vez más) antes de que se pueda adoptar la Directiva. La Comisión apoya la búsqueda de un compromiso y, en lugar de retirar la propuesta, ha declarado que sigue considerando prioritaria la adopción de la Directiva. Así continúan las negociaciones en el Consejo. Casi todas las Presidencias han trabajado en el expediente desde que se presentó en 2008. Los debates más recientes se han centrado en las disposiciones sobre discapacidad. El último informe de progreso se presentó al Consejo EPSCO bajo la presidencia de República Checa el 8 de diciembre de 2022. Durante este semestre los avances han sido muy limitados.

En la reunión del Consejo de ministros EPSCO celebrada el 12 de junio se abordó el tema y una mayoría de delegaciones instaron a impulsar de una vez por todas la iniciativa. Después de tomar nota de un informe de progreso preparado por la PRES sueca, los ministros mantuvieron un debate político sobre la directiva propuesta sobre la implementación del principio de igualdad de trato entre personas, independientemente de su religión o creencia, discapacidad, edad u orientación sexual. Los ministros discutieron los patrones de discriminación en curso y emergentes en sus Estados Miembros y en toda la UE en su conjunto. También compartieron sus puntos de vista sobre los pasos que debían tomarse para desbloquear las negociaciones sobre esta directiva de igualdad de trato y sugirieron soluciones concretas para abordar los tres principales temas pendientes: seguridad jurídica, subsidiariedad y costes de implementación.

4. RESUMEN DE LOS EXPEDIENTES LEGISLATIVOS EN CURSO

EXPEDIENTE	REUNIONES GAS	ESTADO DEL EXPEDIENTE
Directiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo	27/03/23-	Directiva en funcionamiento
Decisión sobre el Año Europeo de las Capacidades 2023	24/03/23-	EPSCO 13 de marzo: <i>Información de la Comisión y Aprobación</i>
Conclusiones sobre la Encuesta Anual de Crecimiento Sostenible 2023 y el Informe Conjunto sobre el Empleo	20/02/23-	EPSCO 13 de marzo: <i>Aprobación</i>
Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales	13/02/23- 27/03/23- 24/04/23-	EPSCO 12 de junio: Se adopta <i>Orientación general</i>
Directiva por la que se modifican las Directivas 98/24/CE y 2004/37/CE en lo que respecta a los valores límite para el plomo y sus compuestos inorgánicos y los diisocianatos	27/02/23- 09/03/23- 30/03/23- 21/04/23- 22/05/23-	EPSCO 13 de marzo: <i>Presentación de la COM</i> EPSCO 12 de junio: Se adopta <i>Orientación general</i>
Recomendación del Consejo sobre el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea	03/02/23- 22/02/23- 31/03/23- 26/04/23- 22/05/23-	EPSCO 12 de junio: <i>Adopción</i>
Directiva sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo	12/05/23- 01/06/23-	EPSCO 12 de junio: <i>Deliberación pública</i>
Revisión de los Reglamentos sobre la Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social (883/04 y 987/09)	08/02/23- 29/03/23-	EPSCO 12 de junio: <i>Información de la Presidencia</i>
Informe de la Comisión al Consejo sobre la aplicación de la Recomendación del Consejo relativa al acceso de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia a la protección social	n.p.	EPSCO 13 de marzo: <i>Información de la Comisión</i>

Informe del Grupo de alto nivel sobre el futuro de la protección social y del Estado del bienestar en la UE	n.p.	EPSCO 13 de marzo: <i>Información de la Comisión</i>
Decisión del Consejo por la que se autoriza a los Estados miembros a ratificar el Convenio de la OIT de 2019 sobre la violencia y el acoso (nº 190)	n.p.	EPSCO 13 de marzo: <i>Intercambio de impresiones</i>
Cumbre Social Tripartita	n.p.	EPSCO 13 de marzo: <i>Información de la Presidencia y de la Comisión</i>
Directiva sobre las normas relativas a los organismos de igualdad (artículo19)	10/01/23- 20/01/23- 20/03/23- 21/03/23- 18/04/23- 19/04/23- 15/05/23- 25/05/23-	EPSCO 12 de junio: Se adopta <i>Orientación general</i>
Directiva sobre las normas relativas a los organismos de igualdad (artículo157)	10/01/23- 20/01/23- 20/03/23- 21/03/23- 18/04/23- 19/04/23- 15/05/23- 25/05/23-	EPSCO 12 de junio: Se adopta <i>Orientación general</i>
Directiva sobre Igualdad de Trato (artículo 19)	07/02/22- 02/03/23- 11/05/23-	EPSCO 12 de junio: Debate de <i>Orientación</i>
Semestre Europeo 2023	n.p.	EPSCO 12 de junio: Debate de <i>Orientación</i>
Contribución sobre aspectos de empleo y políticas sociales de las recomendaciones específicas por país: recomendaciones a cada Estado miembro sobre los programas nacionales de reformas de 2023	n.p.	EPSCO 12 de junio: <i>Adopción</i>
Evaluación de las recomendaciones específicas por país de 2023 y de la aplicación de las recomendaciones por país de 2022: dictamen del Comité de Empleo y del Comité de Protección Social	n.p.	EPSCO 12 de junio: Refrendo

Conclusiones relativas a la integración de una perspectiva de igualdad de género en las políticas, los programas y los presupuestos	22/03/23- 20/04/23- 08/05/23-	EPSCO 12 de junio: <i>Adopción</i>
Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros	27/06/23	Este expediente se debate por primera vez en el semestre en el GAS del 27/06/23. No se prevé su adopción hasta el EPSCO de octubre 2023

**n.p.: no procede. Estos expedientes no se tratan en el Grupo de Trabajo de Asuntos Sociales sino directamente en el Consejo de Ministros EPSCO*

5. CONSEJOS DE MINISTROS EPSCO

Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, 13 de marzo de 2023

Empleo y política social, 13 de marzo.

Edificio EUROPA

Rue de la Loi 175, 1048 Bruselas

Asisten

Jefa Delegación

- D^a Yolanda DIAZ PEREZ, Vicepresidenta Segunda del Gobierno y Ministra de Trabajo y Economía Social

Delegación

- D. José Luis ESCRIVÁ BELMONTE, Ministro de Inclusión, Seguridad Social u Migraciones
- D. Joaquín PEREZ REY, Secretario de Estado de Empleo y Economía Social
- D. Raúl FUENTES MILANI, Embajador Representante Permanente Adjunto, REPER
- D^a Rocío Pilar BLANCO EGUREN, Consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Comunidad Autónoma de Andalucía
- D^a María Victoria MARTIN-LOMEÑA GUERRERO, Secretaria General del Servicio de Empleo y Formación de la Comunidad Autónoma de Andalucía
- D^a María Teresa LEDO, Directora de Gabinete del Ministro de Inclusión, Seguridad Social u Migraciones
- D^a Virginia UZAL GARCIA, Directora de Comunicación de la Ministra de Trabajo y Economía social
- D^a Inés CALDERON DE ANTA, Directora de Comunicación del Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones
- D. Jaime IGLESIAS SANCHEZ-CERVERA, Subdirector general de Relaciones Internacionales Sociolaborales, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- D^a Mariña SANCHEZ TESTAS, Asesora del Gabinete de la Ministra de Trabajo y Economía social
- D^a María del Carmen ROMERO PALACIOS, Jefatura de Prensa Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Comunidad Autónoma de Andalucía

- D^a Paula OSES ARREGUI, Interprete de la Vicepresidenta Segunda del Gobierno y Ministra de Trabajo y Economía Social
- D. Aurelio FERNANDEZ LOPEZ, Consejero Coordinador de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, REPER
- D^a Elena SAN JOSE MARTINEZ, Consejera de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, REPER
- D^a María José TARRERO MARTOS, Consejero de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, REPER
- D^a Victoria ORTEGA Consejera Coordinadora Mertens, REPER
- D^a Pilar DURAN, Consejera de Asuntos Autonómicos, REPER
- Dña. Anna PARÍS FERRANDO, técnica para la coordinación de la representación autonómica en el Consejo EPSCO para asuntos de empleo.

Principales acuerdos

Uno de los temas principales de la Agenda del día ha sido: **Un año de la guerra de agresión rusa contra Ucrania.**

Los Ministros han mantenido un intercambio de impresiones sobre el empleo y la situación social en la UE, con especial atención a la situación del mercado laboral de las personas desplazadas temporalmente procedentes de Ucrania.

Muchos ministros y ministras europeos han destacado que el impacto de la agresión de Rusia sobre los mercados de trabajo europeos ha sido más bien limitado y que, en todo caso, las empresas tienen dificultades debido a la escasez de mano de obra y de cualificaciones adecuadas para determinados puestos de trabajo. En cuanto a la integración de los ucranianos que huyen de la guerra, muchos ministros y ministras elogiaron su voluntad de encontrar un empleo, pero también elogiaron a las empresas, la sociedad civil y los ciudadanos y ciudadanas de la UE por sus esfuerzos para ayudar a los ucranianos que viven ahora en territorio de la UE.

La guerra ha obligado a millones de personas a cruzar las fronteras europeas. Casi 4 millones de ucranianos se han registrado para recibir protección temporal en la UE, a través del mecanismo de protección temporal. Esto les ha permitido tener acceso automático a vivienda, asistencia social y médica, educación para los hijos y acceso al mercado laboral.

Cuando la guerra entra en su segundo año, muchas personas que buscan refugio en la UE intentan reconstruir una vida en su país de acogida y encontrar trabajo es un paso importante hacia esta integración. Pero también es un reto por las barreras lingüísticas, el reconocimiento de las cualificaciones o la falta de plazas de guarderías, lo que dificulta la inserción laboral de los refugiados por la incompatibilidad con el cuidado de los hijos.

En respuesta al diagnóstico de que muchos ucranianos encuentran trabajo por debajo de su nivel real de cualificación, se subrayó la importancia de **abordar la barrera lingüística e intensificar el**

reconocimiento de las cualificaciones. Las políticas sociales y las prestaciones sociales se presentaron como herramientas necesarias para amortiguar el impacto de la guerra en los europeos, muchos de los cuales se ven afectados por la inflación y los altos precios de la energía.

Semestre Europeo

Los Ministros y Ministras han intercambiado impresiones sobre el Semestre Europeo 2023 y también han adoptado el **Informe conjunto sobre el empleo** (JER) y aprobado las conclusiones del Consejo sobre la **Encuesta Anual sobre el Crecimiento Sostenible** (ASGS) 2023 y del JER². Tanto la encuesta sobre el crecimiento como el informe sobre el empleo forman parte del paquete de otoño del Semestre Europeo.

Convenio 190 de la OIT

Los Ministros y Ministras han intercambiado impresiones sobre la propuesta de *Decisión del Consejo que autorizaría a los Estados miembros a ratificar el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (n.º 190) de la Organización Internacional del Trabajo*. El Convenio es el primer instrumento internacional que establece normas específicas y aplicables a escala mundial para hacer frente a la violencia y el acoso relacionados con el trabajo.

Sobre este asunto, se seguirá avanzando a lo largo del semestre por cuanto sigue sin haber acuerdo entre los EEMM. El principal escollo es la obligatoriedad de ratificar este Convenio en base a una Decisión. Las opciones que se barajan para superar este escollo son dejar en manos de los EEMM esta ratificación mediante una Recomendación (hecho este que no cuenta con el apoyo ni de la PRE ni de la Comisión) o bien votando en COREPER (Coordinación de Representantes Permanentes ante la UE) individualmente país a país, sin que haya una voz común ante la OIT. Todos los EEMM están de acuerdo con el objeto de este Convenio, nadie pone en duda su contenido. No obstante, no se comparte el mecanismo de ratificación. Por su parte, algunos EEMM, Como España, ya han ratificado a nivel nacional este Convenio. Se seguirá avanzando en este expediente.

Otros asuntos del Orden del día

La Comisión facilitó información sobre las actividades realizadas en el marco del **Año Europeo de las Capacidades** y sobre el proyecto de **Directiva relativa a los valores límite para el plomo y sus compuestos inorgánicos y los diisocianatos** (compuestos orgánicos).

El año 2023 ha sido declarado como el Año Europeo de las Capacidades por las instituciones europeas. La propuesta de la Comisión Europea se debe a que la **dobles transición ecológica y digital está creando nuevas oportunidades para las personas y la economía de la UE**. Sin embargo, actualmente más de tres cuartas partes de las empresas de la UE tienen dificultades para encontrar trabajadores y

trabajadoras con las capacidades necesarias, y las últimas cifras de Eurostat indican que solo el 37 % de las personas adultas reciben formación de forma periódica.

Con el Año Europeo de las Capacidades, en cooperación con el Parlamento Europeo, los Estados miembros, los interlocutores sociales, los servicios de empleo públicos y privados, las cámaras de comercio e industria, los proveedores de educación y formación, y los trabajadores y las empresas, la Comisión propone dar un nuevo impulso al aprendizaje permanente, promoviendo una inversión mayor, más eficaz e inclusiva en formación y mejora de las capacidades; Garantizando que las capacidades sean adecuadas para las necesidades del mercado laboral; Adecuando las aspiraciones y capacidades de las personas a las oportunidades en el mercado laboral, especialmente para la transición ecológica y digital y la recuperación económica y atrayendo a personas de terceros países con las capacidades que necesita la UE, en particular reforzando las oportunidades de aprendizaje y la movilidad y facilitando el reconocimiento de las cualificaciones.

El Año Europeo de las Capacidades se inaugurará oficialmente el 8 de mayo.

Con respecto a la Directiva de revisión de valores límite, cabe recordar que, en los últimos años, el marco político y las normas de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo (en adelante OSH, por sus siglas en inglés³) han contribuido a mejorar considerablemente las condiciones de trabajo, en particular en lo que respecta a la protección de los trabajadores contra la exposición a agentes carcinógenos y otras sustancias químicas nocivas. No obstante, OSH ocupa un lugar destacado en la agenda política actual, motivo por el cual la COM anunció en el plan de acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales su intención seguir avanzando en garantías de un entorno de trabajo seguro. La adopción del marco estratégico de OSH para 2021-2027 es una confirmación de esta esta prioridad.

En este contexto, se enmarca la propuesta de la COM de revisión de los valores límite de exposición al plomo y sus compuestos inorgánicos y la exposición a los diisocianatos, en virtud de la Directiva 2004/37/CE4 sobre carcinógenos, mutágenos y sustancias reprotóxicas (CMRD) y la Directiva 98/24/CE5 sobre agentes químicos (CAD).

Concretamente, esta propuesta tiene por objeto revisar los valores límite existentes para el plomo e introducir por primera vez valores límite para los diisocianatos, contribuyendo así a alcanzar un elevado nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

El plomo y sus compuestos inorgánicos (regulados en la Directiva CMRD) es un reprotóxico profesional que puede afectar a la función sexual y a la fertilidad, así como al desarrollo del feto, y provocar otros efectos sobre la salud. Se le considera responsable de aproximadamente la mitad de los casos de reprototoxicidad profesional. Por su parte, los diisocianatos (regulados en la Directiva CAD) son asmágenos respiratorios, responsables de generar entre el 9% y 15% de los casos de asma en adultos en edad laboral.

La Comisión también presentó un informe sobre la aplicación de la **Recomendación del Consejo relativa al acceso de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia a la protección social**, así como un **informe del grupo de alto nivel** sobre el futuro de la protección social y del Estado del bienestar en la UE.

3 EU's occupational safety and health (OSH) policy framework

Ha sido en el punto sobre la protección social cuando ha intervenido la Consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía que, en nombre de todas las Comunidades Autónomas, ha expuesto la posición común acordada (véase ANEXO).

También figuraba en el orden del día una actualización de la Presidencia y de la Comisión sobre la próxima **Cumbre Social Tripartita** (22 de marzo de 2023).

Lodewijk Asscher, asesor especial del Comisario Schmit para Ucrania, presentó las recomendaciones derivadas de su misión y los presidentes del **Comité de Empleo (EMCO)** y del **Comité de Protección Social (SPC)** presentaron sus programas de trabajo para 2023.

Por último, la Delegación portuguesa ha informado sobre el previsto **Foro Social de Oporto**, continuación de la Cumbre Social de Oporto de mayo de 2021.

El Consejo ha adoptado sin debate los puntos de la **lista de puntos A no legislativos**.

La Presidencia del Consejo de la Unión Europea dio por cerrada la sesión en Bruselas, a las 17:30 de la tarde.

Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

12 de junio.

Edificio European Convention Center.

1 Rue du Fort Thüngen, 1499 Neudorf-Weimershof. Luxemburgo.

Asisten

Jefa Delegación

- D^a Yolanda DIAZ PEREZ, Vicepresidenta Segunda del Gobierno y Ministra de Trabajo y Economía Social.

Delegación

- D. Joaquín PEREZ REY, Secretario de Estado de Empleo y Economía Social.
- D. Francisco de Borja SUAREZ CORUJO, Secretario de Estado de la Seguridad Social y Pensiones (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones).
- D. Raúl FUENTES MILANI, Embajador Representante Permanente Adjunto, REPER.
- D^a María Dolores LOPEZ GABARRO, Consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- D. Pablo LOPEZ PIETSCH, Secretario General Técnico del Ministerio de Igualdad.
- D^a Ana Vanessa GARCIA JIMENEZ, Secretaria General de Inclusión Social de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- D^a María Fátima REYES DIAZ, Jefa de Gabinete de la Consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- D^a Virginia UZAL GARCIA, Directora de Comunicación de la Ministra de Trabajo y Economía Social.
- D. Jaime IGLESIAS SANCHEZ-CERVERA, Subdirector General de Relaciones Internacionales Sociolaborales, Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- D. Francisco MACHANCOSES, Subdirector General de Asuntos Sociales, Educativos, Culturales, y de Sanidad y Consumo de la Secretaría de Estado para la UE.
- D^a Mariña SANCHEZ TESTAS, Asesora del Gabinete de la Ministra de Trabajo y Economía Social.
- D^a Sandra TILVE PEREZ, Asesora de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género.
- D. José Carlos AGUADO CASAS, Jefe de Prensa de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- D^a Irene ZUGASTI HERVAS, Consejera Técnica de Información del Gabinete de la Ministra de Trabajo y Economía Social.
- D^a Catalina DE MIGUEL, Delegada de la Oficina de Andalucía en Bruselas.
- D. Aurelio FERNANDEZ LOPEZ, Consejero Coordinador de Trabajo, Migraciones y Seguridad

Social, REPER.

- D^a Elena SAN JOSE MARTINEZ, Consejera de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, REPER.
- D^a María José TARERO MARTOS, Consejero de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, REPER.
- D^a Rocío ARIÑO SERRANO, Consejera REPER para la Presidencia.
- D. Marcos PEREZ SANCHEZ, Consejero REPER para la Presidencia.
- D. Adrián DIAZ VELASCO, Consejero REPER para la Presidencia.
- D^a Victoria ORTEGA Consejera Coordinadora Mertens, REPER.
- D^a Emma GARCIA, Consejera de Asuntos Autonómicos, REPER.
- D. Fernando DA CUNHA, Consejero de Información y Prensa, REPER.
- D^a Aurea SILVESTRI, Consejera de Información y Prensa, REPER.
- D. Jesús Manuel RUIZ SÁNCHEZ, técnico para la coordinación de la representación autonómica en el Consejo EPSCO para asuntos de política social.

Principales acuerdos

Propuesta de directivas relativas a estándares para los organismos de igualdad

Los ministros de Empleo y Asuntos Sociales de la UE acordaron los enfoques generales del Consejo sobre las dos directivas destinadas a fortalecer el funcionamiento de los organismos de igualdad en la UE.

Las nuevas reglas establecerán requisitos mínimos comunes a nivel de la UE para los organismos de igualdad en una serie de áreas clave, incluidas competencias mejoradas para combatir la discriminación, independencia garantizada y mayores poderes para realizar investigaciones y resolver disputas en casos de discriminación.

Directiva de igualdad de trato

Después de tomar nota de un informe de progreso preparado por la Presidencia sueca, los ministros mantuvieron un debate político sobre la directiva propuesta para la implementación del principio de igualdad de trato entre personas, independientemente de su religión o creencia, discapacidad, edad u orientación sexual.

Los ministros discutieron los patrones de discriminación en curso y emergentes en sus Estados Miembros y en toda la UE en su conjunto. También compartieron sus puntos de vista sobre los pasos que debían tomarse para desbloquear las negociaciones sobre esta directiva de igualdad de trato y sugirieron soluciones concretas para abordar los tres principales temas pendientes: seguridad jurídica, subsidiariedad y costes de implementación.

Transversalidad de la perspectiva de igualdad de género

El Consejo aprobó unas conclusiones sobre la incorporación de una perspectiva de igualdad de género en las políticas, los programas y los presupuestos. Las conclusiones se basan en un informe del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) y exigen una incorporación de la perspectiva de género más eficaz en el contexto de los mecanismos institucionales, en particular las políticas, los programas y los presupuestos.

En sus conclusiones, el Consejo establece una serie de formas en las que los Estados Miembros pueden mejorar la incorporación de la perspectiva de género, incluida la adopción de estrategias nacionales de igualdad de género, la promoción de la recopilación de datos estadísticos desglosados por sexo y la garantía de financiación suficiente para las medidas destinadas a reducir las desigualdades de género.

En este punto tuvo lugar la intervención de la Consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad de la Junta de Andalucía en nombre de todas las comunidades autónomas de España para expresar la posición común acordada por estas en relación con este tema.

Propuesta de directiva para mejorar los derechos de los trabajadores de plataformas

Los ministros acordaron el enfoque general del Consejo para una propuesta de directiva para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas, lo que le permite iniciar negociaciones con el Parlamento Europeo.

La directiva de trabajadores de plataformas tiene dos objetivos principales:

- En primer lugar, tiene como objetivo determinar la situación laboral correcta de las personas que trabajan para las plataformas laborales digitales en la UE, algunas de las cuales están clasificadas incorrectamente como autónomos y deberían tener acceso a los derechos laborales y sociales en virtud de la legislación de la UE.
- En segundo lugar, la directiva busca aumentar la transparencia en torno al uso de algoritmos por parte de las plataformas laborales digitales, asegurando la supervisión humana sobre las decisiones clave que afectan a los trabajadores y la protección de sus datos personales.

De acuerdo con el enfoque general del Consejo, los trabajadores de plataformas que satisfagan al menos tres de los siete criterios que establece la directiva se presumirán legalmente como empleados. Ejemplos de estos criterios incluyen límites impuestos por la plataforma sobre el salario de un trabajador, reglas con respecto a su apariencia o conducta, o restricciones a su capacidad para rechazar trabajo de otras fuentes. En los casos en que se aplique esta presunción legal, corresponderá a la plataforma digital demostrar que no existe una relación laboral de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales.

Valores límite para plomo y diisocianatos

El Consejo aprobó su enfoque general sobre una directiva de modificación para establecer nuevos límites de exposición al plomo y sus compuestos inorgánicos y diisocianatos en el lugar de trabajo.

La exposición prolongada al plomo y los diisocianatos puede afectar significativamente la salud de los trabajadores. Se sabe que la exposición al plomo daña el sistema nervioso, los órganos internos como el corazón y los riñones y el sistema reproductivo. Los diisocianatos, un grupo de sustancias químicas ampliamente utilizadas en la industria, están relacionados con el asma y otras enfermedades respiratorias.

La directiva de modificación tiene como objetivo reducir significativamente los valores límite existentes para el plomo e introduce valores límite para los diisocianatos por primera vez.

Fortalecimiento del diálogo social

Los ministros adoptaron una recomendación sobre el fortalecimiento del diálogo social en la UE. En su recomendación, el Consejo establece una serie de formas en que los Estados miembros pueden reforzar el diálogo social y la negociación colectiva a nivel nacional, incluida la participación de los interlocutores sociales en el diseño de políticas, la promoción de los beneficios del diálogo social y el fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores y empleadores.

Semestre Europeo

Los ministros han mantenido un debate político sobre el Semestre Europeo, que es el marco de la UE para la coordinación y el seguimiento anual de las políticas económicas, fiscales, sociales y de empleo. El debate se centró en el Paquete de Primavera del Semestre Europeo de 2023 y la posible integración de un Marco de Convergencia Social en el Semestre Europeo.

El Consejo EPSCO también aprobó los aspectos de política social y de empleo de las recomendaciones específicas por país (CSR) y respaldó la opinión del Comité de Empleo (EMCO) y el Comité de Protección Social (SPC) de estas CSR para 2023, así como su evaluación. de la implementación de las recomendaciones de 2022.

El resultado del debate político se incorporará a la discusión de los jefes de estado y de gobierno en la reunión del Consejo Europeo del 29 y 30 de junio.

Otros asuntos

La Presidencia sueca aportó información sobre dos expedientes legislativos en curso: la directiva sobre la protección de los trabajadores frente a los riesgos relacionados con la exposición al amianto en el trabajo, y la revisión de los reglamentos sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social.

También se compartió información sobre conferencias relevantes organizadas por Suecia en el transcurso de su presidencia.

Por último, la próxima presidencia española presentó su programa de trabajo y prioridades de cara al segundo semestre de 2023.

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

La reunión tiene lugar el 28 de junio de 2023 en la sede de la REPER. El objeto de la misma ha sido formalizar el traspaso 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.

Los asuntos tratados durante la reunión han sido los siguientes:

- Revisión de los asuntos más relevantes que se encuentran en fase de tramitación o discusión en el ámbito del Consejo de Ministros de Empleo y Política Social.
- Prioridades de la Presidencia española.
- 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. Presentación de la Plataforma de colaboración entre CCAA.

Por parte de la Comunidad Autónoma de Andalucía ha asistido:

- D. Dña. Catalina de Miguel, Delegada de la Junta de Andalucía en Bruselas.
- Dña. Anna París, Técnico de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.
- D. Jesús Manuel Ruiz, Técnico de la Consejería de Igualdad de la Junta de Andalucía.

Por parte de la Comunidad Foral de Navarra asiste:

- Dña. Miriam Martón, Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo.
- Andrés Carbonero, Director General de Protección Social y Cooperación al Desarrollo.
- D. Sergio Pérez, Director General de Acción Exterior de Navarra.
- Dña. Beatriz Irala, Técnico de la Delegación de Navarra ante la UE.
- Dña. Iria Campo Vidal, Técnico encargada de la coordinación semestral.
- Dña. Ana García Figueroa, Delegación de Navarra ante la UE.

Por parte de la Representación Permanente de España ante la UE ha asistido:

- Dña. Marcos Pérez, Consejera de Empleo y Política Social.
- Dña. María José Tarreros Martos, Consejera de Empleo y Política Social.
- Dña. Emma García Martínez, Consejera de Asuntos Autonómicos.

7. PRIORIDADES Y PROGRAMA DE TRABAJO DE LA PRESIDENCIA ESPAÑOLA DEL CONSEJO DE LA UE EN MATERIA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2023.

En el marco de la celebración del Consejo EPSCO de Empleo y Política Social que tuvo lugar en Luxemburgo el 12 de junio de 2023, el último punto del orden del día estuvo dedicado a la exposición por parte de la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Economía Social del gobierno de España del programa de trabajo de la Presidencia del Consejo de la Unión Europea que España asumirá a partir del próximo 1 de julio de 2023.

En primer lugar, se destacó que, en los últimos tres años, España ha jugado un papel de vanguardia en la reconfiguración democrática del proyecto europeo y se han logrado avances que consolidan el impulso del Pilar Europeo de Derechos Sociales.

En esa dirección, España aspira a tener una Presidencia profundamente **transformadora y europeísta**, con la ambición de transformar Europa en clave democrática, verde, feminista y social.

En el ámbito del Trabajo, España ha fijado **tres grandes prioridades: el diálogo social, el trabajo decente y la economía social.**

Respecto del diálogo social, se desea que los interlocutores sociales europeos tengan un papel destacado durante la Presidencia y se espera que se concluya un gran acuerdo sobre el teletrabajo y el derecho a la desconexión digital. Hay dos temas innovadores y de futuro que se quiere situar en la agenda europea y tratar en unas Conclusiones del Consejo: la democracia en el trabajo y la negociación colectiva verde.

El trabajo decente y la mejora de las condiciones de trabajo será otra prioridad. Se aspira a ratificar en los trílogos la mejora de la protección de las personas trabajadoras frente al amianto y al plomo.

Además, se seguirá trabajando para la definitiva aprobación de una Directiva sobre plataformas digitales a la altura de las circunstancias.

También se afrontará el impacto de la precariedad laboral en la salud mental de trabajadores y trabajadoras, con la intención de aprobar unas Conclusiones del Consejo sobre esta cuestión. Igualmente, se dará relevancia al Año Europeo de las Competencias 2023.

Asimismo, España impulsará la adopción de la Recomendación del Consejo sobre las condiciones marco de desarrollo de la economía social, que debe permitir que la economía social se consolide, acceda en mejores condiciones a financiación y favorezca el empleo de calidad y la cohesión territorial y social.

Además, se desea que se pueda aplicar el **Marco de Convergencia Social** en el nuevo ciclo del Semestre Europeo.

En el ámbito de las **Políticas de Inclusión y Derechos Sociales, el fortalecimiento de la protección social de los ciudadanos y las ciudadanas** europeas es otro de los objetivos para el Consejo EPSCO.

Una de las prioridades será consolidar el escudo social europeo en materia de **rentas mínimas**. Ello se traducirá en Conclusiones de la Presidencia sobre aspectos importantes como las iniciativas para reducir la no solicitud de los derechos o los itinerarios de inserción.

Asimismo, se avanzará en la **protección social** de las personas trabajadoras autónomas, con unas Conclusiones del Consejo sobre su acceso a la protección social.

También se trabajará en aportar evidencias sobre los retornos que se obtienen con la inversión en políticas sociales y definir nuevas herramientas de evaluación y medición.

Además, se seguirá trabajando para lograr la modificación del Reglamento 883/2004 y, además, se impulsará la digitalización de los **sistemas nacionales de Seguridad Social** y se iniciará a nivel del Consejo un debate sobre la legislación de Seguridad Social aplicable a los teletrabajadores transfronterizos en la Unión Europea.

Una quinta prioridad será avanzar en los derechos de las **personas con discapacidad** con dos ejes: una Tarjeta Europea de Discapacidad y una Declaración sobre la extensión del derecho al sufragio activo y pasivo de las personas con discapacidad.

Se promoverá también la adopción de Conclusiones del Consejo para dar solución habitacional a la **población ROMA**, destacando las experiencias exitosas.

En séptimo lugar, se abordará la lucha contra el **sinhogarismo**, con el objetivo de aprobar una Declaración para impulsar la Plataforma Europea de Sinhogarismo e identificar los siguientes objetivos para los próximos años.

Una última prioridad dentro de las Políticas Sociales serán los **derechos de la infancia**. En el marco de la Garantía Infantil Europea, se quiere trabajar en una Declaración para avanzar en la lucha contra la pobreza y la desinstitucionalización de la infancia del sistema de protección.

Por último, en el ámbito de la Igualdad, el **refuerzo de la igualdad y la lucha contra la discriminación** constituyen una prioridad esencial. Se trabajará por una Europa Feminista, que sitúe a la mujer en el centro del proyecto europeo.

La Presidencia española seguirá impulsando la propuesta de Directiva sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica y la propuesta de Directiva relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas.

Se apostará decididamente por la garantía del acceso a todos los derechos sexuales y reproductivos, con especial énfasis en la promoción de la educación sexual en el ámbito educativo y en los sistemas públicos de salud, así como por la redistribución económica, la recuperación justa y reorganización de los cuidados para alcanzar la igualdad real.

Se profundizará en la Estrategia de Cuidados de la Unión Europea, tras la aprobación de las recomendaciones. En particular, España promoverá la aprobación de unas conclusiones en materia de cuidados.

La Presidencia fomentará la igualdad de oportunidades y la lucha contra toda forma de discriminación por razón de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, de manera transversal, con especial atención a la aplicación de la Estrategia para la igualdad de las personas LGTBIQ+ 2020-2025 y el Plan de acción de la UE contra el racismo 2020-2025.

Durante la Presidencia, se seguirá avanzando en los trabajos de las propuestas de Directivas sobre la fijación de estándares mínimos para los organismos de igualdad de trato y se explorarán todas las vías posibles para desbloquear la propuesta de Directiva por la que se aplica el principio de igualdad de trato independientemente de su religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

Este programa se verá reforzado con diferentes eventos ministeriales en España, que se iniciarán con el Consejo EPSCO informal de Madrid el 13 y 14 de julio, centrado en el diálogo social

**ANEXOS: POSICIONES COMUNES DEL SEMESTRE PRESENTADAS EN NOMBRE DE
LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

POSICIÓN COMÚN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Informe de la Comisión al Consejo sobre la implementación de la Recomendación del Consejo al acceso a protección social de trabajadores y autónomos.

Consejo de Ministros EPSCO, Bruselas 13 de marzo de 2023

La *Recomendación sobre el acceso a la protección social de trabajadores y autónomos* es muy clara en sus objetivos: que **todos** los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia tengan acceso formal y contribuyan al sistema de protección y seguridad social de manera efectiva, adecuada y transparente⁴.

Las comunidades autónomas celebramos en su día estos objetivos, por cuanto han contribuido a impulsar cambios en nuestro sistema nacional de protección social a trabajadores con relaciones laborales *atípicas*⁵. No obstante, nos seguimos preguntando cuáles pueden ser las respuestas a algunos de los problemas que persisten en estas modalidades de trabajo.

Se han llevado a cabo reformas importantes para que un mayor número de trabajadores autónomos y *atípicos* tengan **cobertura formal** en los sistemas de protección social pero no han sido suficientes. Las medidas adoptadas no abordan todas las dimensiones de la seguridad social. Uno de los mayores déficits sigue siendo el carácter voluntario del acceso de los trabajadores autónomos a algunas de las prestaciones, especialmente relacionadas con accidentes de trabajo y enfermedades profesionales⁶.

Si bien la contribución formal es condición necesaria para acceder a los sistemas de seguridad social, puede que esta no sea suficiente para garantizar una **cobertura efectiva** de todos los trabajadores autónomos y por cuenta ajena, independientemente del tipo de relación laboral que mantengan, y especialmente los trabajadores de plataformas⁷. El reto es garantizar que estas personas tengan las mismas posibilidades que el resto de la población activa de recibir prestaciones adecuadas. De aquí la

4 La Recomendación se refiere a los seis ámbitos de protección social: Prestaciones por desempleo, enfermedad y de asistencia sanitaria, maternidad y de paternidad, invalidez, jubilación y prestaciones relacionadas con accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

5 Traducción consolidada del texto de la Comisión: *non-standard forms of contracts or work*.

6 El Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, incrementó el ámbito de protección del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, al incorporar de modo obligatorio la totalidad de las contingencias que hasta el momento tenían carácter voluntario, como la protección por cese de actividad y las contingencias profesionales. Por tanto, con efectos de 1 de enero de 2019, se estableció la obligatoriedad para los trabajadores autónomos de cotizar por todas las contingencias, es decir, tanto por contingencias comunes (accidente no laboral y enfermedad común), como por las contingencias profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional). Quedan exentos de la obligación de esta cobertura los trabajadores autónomos agrarios (SETA) que no habían optado por ella con anterioridad, los socios de cooperativas incluidos en el régimen de autónomos (RETA) con sistema Inter cooperativo de prestaciones sociales (Lagunaro), y los religiosos de la iglesia católica que tengan protección propia y soliciten la exclusión.

7 Desde 2015, la OIT ha estado estudiando las plataformas laborales digitales con miras a comprender las repercusiones de esta nueva forma de organización del trabajo en los trabajadores y el empleo en general. La economía de plataforma se basa en las plataformas digitales, en las cuales el trabajo se terceriza y la audiencia está geográficamente dispersa (crowdwork), y las aplicaciones (o apps) móviles con geolocalización, en las que el trabajo se asigna a individuos situados en zonas geográficas específicas.

necesidad de analizar los requisitos mínimos de duración o cuantía de las cotizaciones y los períodos de carencia aplicables a las prestaciones por desempleo y de asistencia sanitaria⁸.

Es necesaria una mayor **adecuación** de los planes nacionales de aplicación de la Recomendación en lo que se refiere al acceso de los jóvenes al sistema de protección y su contribución al mismo. Existe una falta de cobertura efectiva en la protección de los jóvenes debido a las normas aplicables. El período mínimo de carencia o las restricciones relativas al mínimo de cotizaciones abonadas u horas trabajadas excluye en la práctica a muchos jóvenes con escasa vida laboral y con contratos precariamente *atípicos*.

Por eso debemos mejorar la **transparencia** y el acceso a la información sobre las normas, procedimientos, derechos y obligaciones de estos trabajadores *atípicos* en materia de protección y seguridad social. Hacer frente a la brecha digital de muchos de estos trabajadores y equilibrar las normas y procesos de solicitud para facilitar el acceso a las prestaciones.

En este proceso de mejora debemos coordinar todos los esfuerzos de las instituciones europeas, gobiernos nacionales, regionales, interlocutores sociales y tejido empresarial. Y desde Comunidades Autónomas pedimos ser más ambiciosos:

1. Debemos generar un ritmo común en los distintos países de la UE. La movilidad laboral y la libre circulación de trabajadores es nuestra seña de identidad. Garantizar una adecuada protección y seguridad social independientemente de donde residamos debe ser un objetivo de todos. De lo contrario, corremos el riesgo de crear velocidades diferentes y situaciones de desventaja entre los trabajadores de los distintos países.
2. Debemos poner atención a la jurisprudencia y el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social para que se reconozcan estas las formas atípicas de trabajo. Esto concuerda con lo establecido en el Pilar Europeo de Derechos Sociales y, más concretamente, en su quinto principio: *Con independencia del tipo y la duración de la relación laboral, los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo*.
3. Debemos conectar esta Recomendación con otras iniciativas europeas para aumentar su impacto, especialmente con la actual propuesta de *Directiva de la Comisión para mejorar las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales* o la modificación de los *Reglamentos sobre coordinación de Sistemas de Seguridad Social* que aborda, entre otras cuestiones, el trabajo transfronterizo.

Las comunidades autónomas de España seguiremos trabajando y colaborando con todas las instituciones para avanzar en el desarrollo de esta Recomendación. Solo trabajando conjuntamente podremos garantizar que generaciones futuras sean equitativas y sostenibles.

⁸ En ningún caso se exige periodo de carencia ni cotizaciones previas para tener derecho a la prestación de los servicios médicos y farmacéuticos. La asistencia sanitaria se garantiza a aquellas personas que ostenten la condición de asegurado (trabajadores, pensionistas, beneficiarios de prestaciones periódicas, desempleados...), los beneficiarios de éstos (cónyuge, descendientes...), los menores de edad sujetos a tutela administrativa, los residentes en territorio español con nacionalidad española, extranjeros con residencia en España, extranjeros no registrados ni autorizados como residentes en España en determinados supuestos, etc.

POSICIÓN COMÚN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Consejo de ministros EPSCO. Luxemburgo, 12 de junio de 2023

Texto definitivo

La realidad demuestra que para conseguir la completa eliminación de la discriminación por razón de sexo se hace necesario actuar sobre las causas más primarias que provocan estas conductas, que residen en los **roles y estereotipos de género** presentes en la sociedad. En este sentido, existe una metodología que busca identificar y eliminar esos roles y estereotipos de género, denominada “**gender mainstreaming**” o, como se ha traducido al castellano, “**transversalidad de género**”. Este concepto implica la integración de una perspectiva de género en la elaboración, diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las normas y de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, así como de los contratos, programas de subvenciones, actos administrativos y programas de gasto, con miras a promover la igualdad entre mujeres y hombres y combatir la discriminación. La aplicación de la **transversalidad de género** se manifiesta como una estrategia eficaz para avanzar firmemente en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, aprovechando el efecto catalizador que conlleva hacerlo desde las políticas públicas, contribuyendo a eliminar definitivamente las causas y manifestaciones de la discriminación, corrigiendo procedimientos y métodos de trabajo y, desde ahí, impulsando tendencias de cambio social. No se trata de una aplicación esporádica de medidas puntuales sino de la aplicación de políticas transversales de género que supongan un cambio estructural y social.

En este proceso resulta de especial importancia **anar esfuerzos y fortalecer la colaboración y coordinación para la igualdad entre las instituciones europeas, los gobiernos nacionales, regionales y locales, así como las entidades y organismos con competencias en materia de igualdad**. La especial atención que la Comisión Europea y el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (European Institute for Gender Equality) están prestando a esta cuestión, o iniciativas legislativas que se están tramitando como las propuestas de Directivas en materia de organismos de igualdad o las Conclusiones del Consejo en relación con la aplicación de la transversalidad de género son recibidas con entusiasmo, pero desde las Comunidades Autónomas de España se propone seguir dando pasos adelante para generar el marco legal y las metodologías adecuadas que permitan lograr la plena igualdad, y se solicita al Consejo y a las instituciones europeas:

- **Situar la igualdad de género como centro de las políticas públicas**, implicando y comprometiendo con la igualdad efectiva incluso a los más altos niveles.
- **Dotar de recursos** materiales, humanos y técnicos para llevar a cabo las políticas de igualdad.
- **Promover la formación básica, progresiva, permanente y obligatoria en materia de igualdad de género**, tanto de quienes diseñan como de quienes gestionan las políticas públicas.
- **Implantar metodologías y medidas** que favorezcan la transversalidad de género, como:

- Llevar a cabo **evaluaciones previas de impacto en función del género** de las normas y, en función de las mismas, incluir medidas dirigidas a reducir o eliminar las desigualdades detectadas y lograr el objetivo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- **Incluir sistemáticamente la variable sexo** en los estudios, investigaciones, estadísticas o recogida de datos que se realice en la actividad, así como **incorporar indicadores de género** en los sistemas de información utilizados para evaluar y llevar a cabo el seguimiento de la acción pública.
- **Eliminar roles y estereotipos de género** en todas y cada una de las fases de decisión y acción públicas.
- **Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres** en las estructuras administrativas y en los órganos de participación y representación.
- Promover una **mayor coordinación entre administraciones** para la igualdad de género.
- **Generalizar el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la comunicación administrativa, lenguaje e imágenes.**
- **Aplicar la perspectiva de género a la planificación presupuestaria, la evaluación de los presupuestos públicos, los procesos de contratación pública y de subvenciones, así como a los convenios que se celebren y a la elaboración de normativas.**

Las Comunidades Autónomas de España seguiremos trabajando y colaborando con todas las instituciones para lograr avanzar en la lucha contra la discriminación por razón de sexo y velaremos **para que el enfoque regional y local sea tenido en cuenta en esta iniciativa**. Sólo trabajando conjuntamente garantiremos la consecución de **una sociedad sin roles ni estereotipos de género** donde la **igualdad de oportunidades sea real y efectiva**.

Nota: Abreviaturas utilizadas

Nombre	Ab	Nombre	Ab	Nombre	Ab	Nombre	Ab
Alemania	<i>DE</i>	Dinamarca	<i>DK</i>	Grecia	<i>EL</i>	Chipre	<i>CY</i>
Francia	<i>FR</i>	Eslovaquia	<i>SK</i>	Portugal	<i>PT</i>	Luxemburgo	<i>LU</i>
Reino Unido	<i>UK</i>	Finlandia	<i>FI</i>	Bélgica	<i>BE</i>	Malta	<i>MT</i>
Italia	<i>IT</i>	Irlanda	<i>IE</i>	República Checa	<i>CZ</i>	Estados miembros	<i>EEMM</i>
España	<i>ES</i>	Lituania	<i>LT</i>	Hungría	<i>HU</i>	Presidencia	<i>PRE</i>
Polonia	<i>PL</i>	Letonia	<i>LV</i>	Suecia	<i>SE</i>	Comisión	<i>COM</i>
Rumanía	<i>RO</i>	Eslovenia	<i>SI</i>	Austria	<i>AT</i>	Servicio Jurídico del Consejo	<i>SJC</i>
Países Bajos	<i>NL</i>	Estonia	<i>EE</i>	Bulgaria	<i>BG</i>	Parlamento Europeo	<i>PE</i>
Grecia	<i>EL</i>	Chipre	<i>CY</i>	Croacia	<i>HR</i>	Agentes Sociales	<i>AASS</i>