



## INFORME DEL CONSEJO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

24 DE OCTUBRE DE 2019

### ASISTENTES DE LA DELEGACIÓN ESPAÑOLA

- D<sup>a</sup> Magdalena Valerio Cordero, Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
- D<sup>a</sup> Yolanda Valdeolivas García, Secretaria de Estado de Empleo,
- D<sup>a</sup> Soledad Murillo De La Vega, Secretaria de Estado de Igualdad,
- D. Ignacio Sola Barleycorn, Director General de Igualdad de Trato y Diversidad,
- D<sup>a</sup> Silvia Zancajo Garcia, Directora de Comunicación de la Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
- D. Marcos Fraile, Subdirector General de Relaciones Internacionales Sociolaborales, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
- D. Francisco Machancoses, Subdirector General de Asuntos Sociales, Educativos, Culturales y de Sanidad y Consumo de la Secretaría de Estado para la Unión Europea
- Miguel Fernández Díez-Picazo. Consejero de Empleo y Asuntos Sociales.
- Aurelio Fernández López. Consejero de Empleo y Asuntos Sociales.
- Juan Antonio Elena García. Consejero de Empleo y Asuntos Sociales
- Santiago Rodríguez Uriel. Consejero para Asuntos Autonómicos
- Marta Romo Rodríguez. Delegación de La Rioja ante la UE.

### ORDEN DEL DÍA

1. Aprobación del orden del día
2. Aprobación de los puntos "A"
3. Adopción de las Conclusiones del Consejo sobre la economía del bienestar
4. Debate de orientación sobre el refuerzo de la lucha contra la discriminación en la Unión Europea
5. Exposición de la Comisión de la Comunicación sobre cómo legislar de manera más eficiente en política social
6. Adopción de las conclusiones del Consejo sobre el futuro del trabajo
7. Debate de orientación sobre la adecuación de las capacidades a las necesidades del mercado de trabajo en un mundo laboral cambiante
8. Refrendo de los mensajes clave del EMCO y el SPC para el Semestre Europeo
9. Otros asuntos
  - 9.a Información de la Comisión sobre la Conferencia sobre Promoción de la igualdad de las personas LGTBI en la UE
  - 9.b Información de la Presidencia y la Comisión sobre la Cumbre Social Tripartita



## DOCUMENTOS DE TRABAJO

- Orden del día: [link](#)
- [Conclusiones del Consejo sobre la Economía del Bienestar](#)
- Posición Común Autonómica sobre la Economía del Bienestar



Posición Común  
18-10-19 FINAL.doc

- [Debate Reforzar la lucha contra la discriminación en la UE: nota de la Presidencia](#)
- [Exposición de la COM Cómo legislar de manera más eficiente en política social: comunicación de la Comisión](#)
- [Conclusiones del Consejo sobre el Futuro del Trabajo](#)
- [Debate Adecuar las capacidades a las necesidades del mercado de trabajo en un mundo laboral cambiante: nota de la Presidencia](#)
- Semestre Europeo: mensajes claves del [Comité de Empleo](#) y del [Comité de Protección Social](#)
- [Información de la COM sobre la Conferencia sobre Promoción de la igualdad de las personas LGTBI en la UE](#)

## RESUMEN

El Consejo contó con la aprobación de dos Conclusiones, dos debates políticos, un punto en el marco del Semestre Europeo, una exposición de la Comisión Europea seguida de un almuerzo-debate y dos puntos varios.

Se aprobaron las **Conclusiones sobre la Economía del Bienestar**, en cuyo debate intervino la ministra española y transmitió la **posición común autonómica** realizada sobre este punto, que entre otras cuestiones, destaca el cambio de modelo que supone la economía del bienestar hacia un modelo de prestación de servicios centrado en las personas y destaca la necesidad de “incorporar la perspectiva territorial en el enfoque de la Economía del Bienestar, tanto para evitar los desequilibrios generados entre los distintos territorios europeos como para aproximar las políticas a las personas y facilitar su participación”.

Se produjo un **debate sobre el refuerzo de la lucha contra la discriminación en la Unión Europea** y más en concreto sobre la Directiva de Igualdad de trato cuya negociación ha estado en un punto muerto durante años. Tras varias presentaciones de Agencia de la UE de Derechos Fundamentales y de otras dos organizaciones del sector sobre la situación de la discriminación en Europa, la comisaria europea de Justicia lamentó que la Directiva no haya podido aprobarse durante su mandato y ofreció algunos datos sobre discriminación extraídos del último Eurobarómetro sobre Discriminación. En el debate, las delegaciones ofrecieron ejemplos de normas y acciones nacionales con las que cuentan en la lucha contra la discriminación y en relación a la Directiva, fueron pocas las delegaciones que se mostraron abiertamente a favor de utilizar la cláusula pasarela (PT y ES), mientras que HU y CY se mostraron



explícitamente en contra; algunas delegaciones mostraron su apoyo a la Directiva, bien tal y como está, bien con algunas revisiones; varias delegaciones expresaron su satisfacción por tener una legislación interna más desarrollada que la de la; varias delegaciones celebraron el interés de la nueva COM por estos asuntos.

La COM realizó una **exposición de la Comunicación sobre cómo legislar de manera más eficiente en política social**, que sugiere que se facilite la toma de decisiones en cuestiones de discriminación o de protección social. El asunto contó con un debate durante el almuerzo.

Se aprobaron las **Conclusiones del Consejo sobre el Futuro del Trabajo**, en cuyo debate intervino España para destacar su compromiso con un trabajo que tenga el crecimiento inclusivo y los empleos dignos como vertebradores de las relaciones laborales, abordando también la igualdad de género en el ámbito del empleo.

Los EEMM mantuvieron un **debate sobre la adecuación de las capacidades a las necesidades del mercado de trabajo en un mundo laboral cambiante**, en el que destacaron aspectos como el aprendizaje a lo largo de toda la vida; varias delegaciones pusieron el acento en la necesaria implicación de todos los actores (administraciones, empresas, patronal, representantes de trabajadores y los propios trabajadores); se mencionó la necesidad de que la formación sea de calidad, flexible e innovadora; se hizo referencia a la importancia de contar con información y datos actualizados para poder adaptarse; otra idea muy presente en el debate, fue la de la importancia de asegurar que la formación permanente llegue a las personas más desventajadas en el mercado laboral. La ministra española informó de varias de las iniciativas españolas, normativas o en forma de planes y políticas, que España está aplicando en este ámbito.

En el marco del **Semestre Europeo**, se refrendaron los **informes de los Comités de Empleo y de Protección Social** sobre los principales retos en sus ámbitos de actuación. Ambos Comités realizaron una presentación de los principales mensajes de sus informes.

Se incluyeron **dos puntos varios** en los que se informó de la **Conferencia sobre Promoción de la igualdad de las personas LGTBI en la UE y sobre la Cumbre Social Tripartita**.

El próximo Consejo EPSCO tendrá lugar el **10 de diciembre** y en él está previsto que participe la nueva Comisión.



La reunión da comienzo con la bienvenida de la PRES. Presiden la reunión Aino-Kaisa Pekonen, Ministra de Asuntos Sociales y sanidad de Finlandia, y Timo Harakka, ministro de Empleo. La COM estaba representada por Marianne Thyssen, comisaria en funciones de Empleo, Asuntos Sociales, Capacidades y Movilidad Laboral y por Vera Jourová, comisaria en funciones de Justicia, Consumidores e Igualdad de Género.

### **1. Aprobación del orden del día**

El orden del día de la reunión resultó aprobado.

### **2. Aprobación de los puntos "A"**

Se trataron en cerrado, excepto tres puntos legislativos, que fueron tratados en abierto para deliberación pública:

- a) Propuesta de Reglamento que modifica el Reglamento (CE) nº 1309/2013, sobre el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización: pretende que el Fondo apoye a los trabajadores que han perdido su trabajo como consecuencia de la retirada de UK de la UE sin acuerdo. Se adopta por mayoría cualificada; UK se abstiene.
- b) Propuesta de Reglamento por el que se modifica el Reglamento (UE) 2017/2403 en lo que se refiere a las autorizaciones de pesca para los buques pesqueros de la Unión en aguas del Reino Unido y las operaciones de pesca de los buques pesqueros de Reino Unido en aguas de la Unión: pretende mantener el estatus quo en las autorizaciones pesqueras. Se adopta la posición del PE por parte del Consejo, por mayoría cualificada; UK se abstiene.
- c) Propuesta de medidas de contingencia en relación con el Brexit sobre los períodos de aplicación del Reglamento (UE) 2019/509 y el Reglamento (UE) 2019/502: pretende garantizar un transporte de pasajeros y de mercancías por carretera y conectividad área en caso de una retirada sin acuerdo de UK de la UE. Se adopta por mayoría cualificada, con abstención de UK.

Quedó aprobada la lista de puntos A.

### **3. Adopción de las Conclusiones del Consejo sobre la economía del bienestar**

**PRES:** Recuerda que es una prioridad de la PRES, y comienza mostrando un [video](#) de la Secretaría del Consejo sobre la Economía del Bienestar.



El objetivo de la PRES con estas conclusiones es que todas las personas alcancen su pleno potencial y se respeten sus derechos. Recuerda las principales características de la Economía del Bienestar, que supone un cambio de paradigma, que es pertinente para la UE dado que el bienestar de las personas es un objetivo fundamental de la UE. Su esencia es una economía al servicio de las personas. Para esto, se necesita una colaboración transversal entre todos los sectores de la sociedad y la economía. Aclara que es un concepto muy amplio, y se pueden extraer numerosas conclusiones políticas al respecto. La PRES realiza cuatro propuestas a Comisión y Estados miembros:

- invita a la COM a elaborar una estrategia a largo plazo para la UE para el periodo posterior a 2020;
- invita a la COM a publicar una Comunicación que aborde la Economía de Bienestar y que sirva para apoyar la implementación del Pilar Europeo de Derechos Sociales y la consecución de los ODS;
- invita a los EEMM y a la COM a que promuevan la colaboración transversal y sigan promoviendo las políticas de empleo, educación, sanidad y protección social en el marco del Semestre Europeo.
- Invita a la COM a que refuerce la evaluación del impacto que las iniciativas políticas y legislativas tienen en el bienestar de las personas, situando así a las personas en el centro de cualquier iniciativa.

**COM:** la comisaria de Empleo, Asuntos Sociales, Capacidades y Movilidad Laboral, Marianne Thyssen, felicita a la PRES y EEMM por las Conclusiones elaboradas, cuyo objetivo está íntimamente ligado al [artículo 3 del Tratado de la Unión Europea](#). Señaló que todos debemos trabajar por este objetivo que requiere situar a las personas en el centro de las políticas. Las conclusiones destacan un amplio abanico de sectores políticos que ha defendido durante su mandato: acceso a protección social, integración laboral de personas vulnerables, educación temprana de calidad, lucha contra la pobreza infantil, promoción de un envejecimiento activo y saludable, cerrar la brecha de género en el ámbito laboral, entre otros. Celebra que las conclusiones reconozcan el importante rol del Pilar para lograr una economía del bienestar, y también que hagan referencia a las estadísticas y los indicadores que el Pilar utiliza y que ya se están incorporando al Semestre Europeo. La comisaria incidió en la importancia del Pilar para lograr los objetivos de la economía del bienestar y por ello celebra que la futura presidenta de la Comisión, Ursula Von der Leyen, continúe situando el Pilar en un lugar prioritario y haya establecido que se elaborará un Plan de Acción para la implementación del Pilar (el comisario responsable de esta área será Valdis Dombrovskis, futuro vicepresidente ejecutivo de la Comisión para Una Economía que Funcione para las Personas). En cualquier caso, para el éxito en la aplicación del Pilar son necesarios recursos económicos, por lo que la comisaria solicitó a la EEMM que avancen en las negociaciones del Fondo Social Europeo+ y del próximo MFP, consiguiendo que el 1 de enero de 2021 pueda empezar a aplicarse el nuevo FSE+.



**BG:** aunque apoyan la economía del bienestar como tema prioritario y en la aplicación del Pilar Social Europeo, echan en falta una referencia en las Conclusiones al principio de solidaridad con los EEMM que van a verse más perjudicados por la transición hacia una economía más ecológica. En cualquier caso, visto que el resto de elementos de las Conclusiones son importantes y en aras del compromiso, retiran su reserva de estudio y apoyan las Conclusiones.

**ES:** la ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Magdalena Valerio Cordero celebra la adopción de las conclusiones y felicita a la PRES por su elaboración. Poner a las personas y su bienestar en el centro es el mejor camino para reconectar a la ciudadanía con el proyecto europeo. Debemos dejar atrás la austeridad y apostar por políticas sociales. Desde España apoyan la aplicación plena del Pilar y su integración, así como la de los ODS, en el Semestre Europeo. La ministra dio una serie de ejemplos de cómo España pone la economía al servicio de las personas: ha tenido lugar un aumento del salario mínimo interprofesional, lo que tiene efectos importantes en términos de bienestar, de crecimiento económico, y contribuye a la sostenibilidad financiera del sistema de Seguridad Social. Además, se han aprobado un plan contra el desempleo, prestaciones a familias con hijos, y acciones para cerrar la brecha de género.

En lo que se refiere a la posición común autonómica (PCA) realizada sobre estas Conclusiones, la ministra señaló que las CCAA españolas desean destacar el cambio de modelo que supone la economía del bienestar hacia un modelo de prestación de servicios centrado en las personas. Incidió igualmente en la necesidad de que las Administraciones faciliten los medios humanos y económicos necesarios y señaló que centrándonos en el individuo "la Economía del Bienestar puede facilitar el desarrollo de servicios que promuevan la autonomía personal, prevengan las situaciones de pobreza y dependencia y faciliten la inclusión social en el entorno de las personas mayores, con discapacidad o en situación de exclusión social", puntos recogidos en la PCA. La ministra hizo también referencia a la perspectiva territorial e incorporó el punto de la PCA que abordaba la necesidad de "incorporar la perspectiva territorial en el enfoque de la Economía del Bienestar, tanto para evitar los desequilibrios generados entre los distintos territorios europeos como para aproximar las políticas a las personas y facilitar su participación". Finalmente, animó a la Comisión Europea a trabajar en la Economía del Bienestar con los Estados miembros y con las regiones europeas, llamamiento incluido en la PCA.

**EE:** tras agradecer el trabajo realizado a la PRES, destacó la importancia que tiene el bienestar y la necesidad de incorporarlo en nuestras políticas y ser la base de la futura Comisión.

**HU:** Agradece el trabajo realizado a la PRES y destaca la importancia de vivir en un entorno vivible y que genere oportunidades. De las Conclusiones, destacan la idea de trabajar de manera horizontal, interrelacionando todos los aspectos.

**PRES:** informe del consenso alcanzado en las Conclusiones, las cuales son adoptadas.



#### 4. Debate de orientación sobre el refuerzo de la lucha contra la discriminación en la Unión Europea

**PRES:** la UE y sus EEMM tienen un compromiso firme, política y legalmente, con la lucha contra la discriminación y la promoción de igualdad de trato entre todos sus ciudadanos. No obstante, todavía existen situaciones de desigualdad en Europa que afecta especialmente a mujeres, minorías sexuales y minorías étnicas, situación que va en contra de los valores europeos. El objetivo del debate del Consejo es encontrar medidas anti-discriminatorias que intervengan en las primeras fases de la discriminación, analizar qué se ha hecho hasta ahora y animar a la COM a actuar en este ámbito.

En lo que se refiere al trabajo realizado, la propuesta de Directiva de 2008 ha fracasado en su intento de hacer frente a la cuestión: tras 11 años de negociación, sigue habiendo dificultades y bloqueo relacionado con la subsidiariedad, el coste de la aplicación de la Directiva y la terminología empleada. Debido al retraso de estas negociaciones, actualmente hay una laguna legislativa en la UE. En el último Consejo de la UE de Justicia e Interior celebrado a principios de octubre, se adoptaron unas "[Conclusiones del Consejo sobre la Carta de los Derechos Fundamentales diez años después: situación y futuros trabajos](#)" que creemos reforzarán el compromiso en la lucha contra la discriminación.

En cuanto al debate, se envió un documento de base a las delegaciones con una serie de preguntas para orientar el debate:

##### **Pregunta 1: Descripción de la situación sobre discriminación en Europa**

*En la situación actual, ¿cuáles considera su Gobierno que son los principales desafíos en la lucha contra la discriminación en la Unión Europea y en su Estado miembro? ¿Qué produce estos desafíos?*

##### **Pregunta 2: Formas de combatir la discriminación**

*¿Por qué política y medios legales podrían abordarse estos desafíos de la manera más adecuada y eficiente? ¿Qué podría y debería hacer la Unión Europea y / o su Estado miembro?*

##### **Pregunta 3: Avanzando en la propuesta de Directiva**

Las negociaciones sobre la propuesta de la Directiva de Igualdad de trato han estado en un punto muerto durante años. De acuerdo con las respuestas al cuestionario de la Presidencia búlgara en la primavera de 2018, las preocupaciones de los Estados miembros se relacionan con la seguridad jurídica de la directiva propuesta, la división de competencias entre la Unión y los Estados miembros y el impacto concreto de la directiva, incluidos los costos financieros.



*a) ¿La adopción de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (UNCRPD) o la Ley de accesibilidad europea (EAA) ha resuelto las preocupaciones sobre los costos de la implementación de la directiva propuesta en relación con la accesibilidad y la adaptación razonable? ¿Cuáles son las principales preocupaciones pendientes sobre los costos después de su adopción?*

*b) Según su Gobierno, ¿qué debe hacerse para desbloquear las negociaciones? ¿Qué tipo de soluciones concretas ayudarían a abordar las preocupaciones relacionadas, en particular, con la seguridad jurídica, la división de competencias y las incertidumbres sobre el impacto de la propuesta?*

#### **Pregunta 4: La utilidad de la cláusula pasarela general**

Según la comunicación de la Comisión, la activación de la "cláusula pasarela general" podría hacer que el voto por mayoría cualificada adopte la Directiva de igualdad de trato, en lugar de la unanimidad.

*Según su Gobierno, ¿sería el uso de la mayoría cualificada y/o el procedimiento legislativo ordinario una opción apropiada y deseable para lograr avances en las negociaciones sobre la propuesta de Directiva de igualdad de trato y la legislación de no discriminación en general?*

Antes de iniciar el debate toman la palabra varias asociaciones del sector y la Comisión Europea.

**Agencia de la Unión Europea de Derechos Fundamentales (FRA):** el trabajo de la Agencia es investigar la situación de las minorías, para lo realizan diferentes encuestas. Ellas han demostrado que sigue habiendo situaciones de grave discriminación en muchos ámbitos (salud, vivienda, educación, acceso a servicios) y por diferentes motivos. El representante de la Agencia ofreció diferentes ejemplos de discriminación y recordó que el Tratado de la UE garantiza la igualdad como valor fundacional de la UE. Respecto a la primera pregunta de la PRES sobre los retos y desafíos de la lucha contra la discriminación, señaló que existen muchas diferencias y anomalías a nivel europeo:

- En muchos sitios todavía se aplica débilmente la legislación y no se es contundente a la hora de promover la igualdad y sancionar los actos de discriminación.
- Hay incapacidad o falta de voluntad a la hora de obtener datos sobre la discriminación injustificada. Como ejemplo, señala que la próxima semana la Agencia publicará un informe sobre la incidencia del antisemitismo en la UE y en el mismo hay países que están prácticamente en blanco porque no han recogido los datos necesarios.

Finalmente, ofreció su apoyo a los EEMM para abordar este tema.





**EQUINET:** EQUINET es un organismo que aglutina entidades de lucha contra la discriminación. Respecto a la situación actual en la UE, su representante señaló que, aunque el marco legal con el que se cuenta es sólido, continúan existiendo dificultades para aplicarlo y sigue habiendo discriminación por motivos como la edad, la raza, la religión, la orientación sexual. En estas áreas la UE no cubre más allá del ámbito laboral, aunque algunos países sí han avanzado más y han creado organismos promotores de la igualdad cuya experiencia resulta muy valiosa ya que demuestra que existe discriminación en ámbito que no están protegidos por la UE. Tras ofrecer varios ejemplos de casos de discriminación, señaló que la actuación de la UE en la lucha contra la discriminación está más que justificada porque la igualdad y la lucha contra la discriminación están recogidos como uno de los objetivos de la UE. Sin embargo, la ausencia de legislación impide a la UE cumplir con sus objetivos.

**Plataforma social:** la presidenta de esta Plataforma que reúne a diferentes ONGs recordó que no se conseguirá la igualdad si no se consigue seguridad jurídica para todos en todos los EEMM. Ello está también ligado con la economía del bienestar. La representante de la Plataforma abordó también la aplicación del Pilar Social Europeo, la cual ha de realizarse a través de cuatro ejes: legislación y políticas, equilibrio de las cuestiones sociales y económicas, financiación apropiada, y participación de las organizaciones de la sociedad civil. En cuanto a la lucha contra la discriminación, dado que existe una laguna en la legislación europea, muchos EEMM han tenido que ir más allá aunque no todos lo han hecho, lo que crea desequilibrios en la protección. Continúan dándose casos de discriminación y si esto sucede, es porque la legislación de la UE no es completa. Es necesario por lo tanto mandar un mensaje unívoco a través de la legislación que señala que la discriminación es intolerable en la toda la UE.

**COM:** Interviene la comisaria europea de Justicia, Vera Jourova. Señaló que las expectativas en este debate son muy altas ya que va a permitir comprobar si los EEMM tienen interés real en la lucha contra la discriminación y si hay opción para desbloquear la Directiva que lleva 11 años en negociación. Para la COM, la lucha contra la discriminación siempre ha sido una prioridad y se han conseguido algunos logros como una protección jurídica sólida sobre igualdad de género y racial, protección amplia para otros colectivos en el ámbito laboral, pero siguen existiendo lagunas. La próxima presidenta de la Comisión Europea ha hecho hincapié en sus prioridades en la igualdad, creando por primera vez una comisaría europea dedicada al 100% a este objetivo (la futura comisaria de Igualdad será la maltesa Helena Dalli). La comisaria recordó que ya en el 2014, en su primera reunión en el Consejo EPSCO, se produjo un debate sobre la Directiva de Trato Equitativo y la posibilidad de emplear la cooperación reforzada en este ámbito; sin embargo, esta posibilidad fue rechazada por los EEMM al argumentar que la no-discriminación es un derecho fundamental demasiado importante como para no actuar por unanimidad. En ese sentido, la comisaria se mostró decepcionada de que pese a todo el trabajo y esfuerzo realizados, la Directiva siga sin adoptarse. Espera que la futura comisaria Helena Dalli tenga más suerte en esta tarea y lo acabe consiguiendo. En lo que se refiere a los datos, recientemente se



ha publicado un nuevo [Eurobarómetro sobre discriminación](#) que ofrece datos como que el 17% de las personas encuestadas se han sentido discriminadas en los últimos 12 meses. Este porcentaje aumenta al 58% en el caso de las personas LGTBI o al 52% en el caso personas con discapacidad. Por otro lado, el 61% de los europeos creen que en su país sigue habiendo discriminación para las personas gitanas y el 53% sobre personas LGTBI. Pese a estas cifras todavía altas, ha habido una mejora respecto a 2015 y la discriminación va retrocediendo. En cualquier caso, la comisaria señaló que todos los motivos de discriminación mencionados en el artículo 19 del TFUE ("*sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual*") son iguales y deben disponer del mismo nivel de protección.

Tras estas intervenciones tuvieron la palabra las delegaciones que, de forma general, agradecieron a la PRES por traer este debate, así como a las agencias que habían intervenido por sus presentaciones. Algunas delegaciones mostraron su apoyo explícito con la Directiva, bien tal y como está, bien con algunas revisiones: **BE, RO, CZ, EE, PT, IT, LT, DK, NL, CY, ES** y **FR**. **SI** y **HR** ponen el foco en las cuestiones de subsidiariedad y **DE** también muestra reservas. También fueron varias las delegaciones que expresaron su satisfacción por tener una legislación interna más desarrollada que la de la UE: **BE, RO, SI, CZ, PL, BG, LT** y **HU**. También fueron numerosas las delegaciones que celebraron el interés de la nueva COM por estos asuntos: **IE, AT, MT** y **LV**. Fueron pocas las delegaciones que se mostraron abiertamente a favor de la cláusula pasarela – **PT** y **ES** - mientras que **HU** y **CY** se mostraron explícitamente en contra, posicionándose por mantener la unanimidad. A continuación se presentan las intervenciones de las delegaciones.

**SE**: comparte con la PRES la necesidad de avanzar en la lucha contra la discriminación ya que todavía se dan situaciones graves de discriminación, especialmente por motivos de raza u orientación sexual. Agradecen el importante trabajo de la FRA y les preocupa que el papel de las organizaciones de la sociedad civil sea cada vez menor.

**IE**: destaca la importancia del debate que afecta a una piedra angular de los valores europeos. Critica que la legislación no funciona bien ya o bien la sociedad no la conoce o sigue teniendo prejuicios. Celebra la creación de una comisaría europea de Igualdad y menciona los beneficios que puede traer la discriminación positiva.

**BE**: señala que en Bélgica en materia de legislación se va más lejos que la UE y muestra su preocupación por la tendencia actual de intolerancia y mensajes de odio, lo que requiere unión de los EEMM y la UE para luchar contra todas las formas de discriminación. Pide por ello la aprobación rápida de la Directiva.

**RO**: pide que los instrumentos europeos en materia de discriminación se alineen para que haya una protección uniforme. Su legislación va también más allá que la de la UE pero sigue habiendo casos de



discriminación, por lo que han previsto formaciones sobre el tema para personas con puestos decisorios en materias de políticas. Están a favor de la aprobación de la Directiva.

**SI:** cuentan con diferentes normas en el ámbito de la discriminación y en lo que se refiere a la Directiva, todavía les plantea dificultades ya que creen que el texto debe ser más sólido y respetar los principios de subsidiariedad.

**AT:** uno de los retos es que las leyes sean accesibles y comprensibles para todas las personas, ya que uno de los problemas es la ausencia de comprensión común sobre algunos elementos, algo que es fundamental para llegar a acuerdos legislativos.

**CZ:** el principal reto es la falta de aplicación de la legislación y el desconocimiento de las propias víctimas de la legislación existente y de sus mecanismos de defensa. Cuentan con una norma de 2009 y ahora están centrados en su aplicación práctica, habiendo logrado avances. En cuanto a la Directiva europea, apoyan que se continúe trabajando en ella y se aborden las preocupaciones de los EEMM.

**EE:** señala los efectos que la discriminación tiene en ámbitos como el económico o en la circulación de personas, por lo que es necesario actuar en las lagunas legislativa existentes. Se muestran comprometidos con la adopción de la Directiva y creen que la negociación necesita un nuevo impulso.

**PL:** opinan que la legislación nacional es adecuada y cree que la UE debe centrarse en apoyar a los organismos nacionales que luchan por la igualdad. En su caso, dan importancia a la concienciación e información, lanzando campañas informativas y educativas.

**BG:** destacó la importancia de la lucha contra la discriminación como valor fundamental de la UE y lamentó que todavía se den situaciones de discriminación. En su caso, cuentan con un marco legislativo que asegura la igualdad de trato y han trabajado en la igualdad entre hombres y mujeres y en las personas con discapacidad. Pide reforzar la aplicación de normativa y favorecer el intercambio de buenas prácticas entre EEMM.

**HR:** lamentan que todavía se den situaciones de discriminación y que, pese a las disposiciones europeas en materia de igualdad, existan lagunas legales. En su caso cuentan con un marco legislativo de lucha contra la discriminación y trabajan en el apoyo a víctimas y en la concienciación. Piden seguir trabajando en la Directiva pero teniendo en cuenta las especificidades de cada EEMM.

**DE:** explicó algunos de los elementos legales y políticos con los que cuentan para luchar contra la discriminación. Sobre la Directiva, sus reparos se centran en que el artículo 19.1 del TFUE no ha sido



ampliado. Informó que durante la PRES alemana se abordará al asunto de la igualdad en diferentes formaciones del Consejo.

**SK:** el principio de igualdad de trato es muy importante para ellos, y lo tienen regulado en sentido amplio, si bien la aplicación efectiva de las medidas existentes sigue enfrentando dificultades. Destaca la importancia de luchar contra estereotipos y en lo que se refiere al rol de la UE, lamenta la falta de acuerdo sobre la Directiva y pide que se siga colaborando entre los EEMM e intercambiando buenas prácticas.

**PT:** Pone acento sobre los problemas de interseccionalidad y discriminación múltiple y pide que la UE trabaje para armonizar los sistemas. Da algunos ejemplos que están trabajando en Portugal y en relación a la Directiva, ven complicada su aprobación si no se ofrece mayor flexibilidad a los EEMM (soliciten que se dé más tiempo para su aplicación, por ejemplo).

**IT:** señala que la discriminación sigue siendo un reto en Europa y explica algunos ejemplos. Cree que no basta con legislar y que la prevención (campañas en escuelas, en medios de comunicación,...) es también fundamental. En cuanto a la Directiva, se muestran a favor de su aprobación y cree que la cooperación reforzada puede ser una alternativa para desbloquear la situación.

**EL:** no basta con la legislación ya que ha de trabajarse también en que los ciudadanos conozcan que existe. Indica algunas de las actuaciones que han realizado y en lo que se refiere a la Directiva, cree que UE y la nueva Comisión deben seguir trabajando para encontrar una forma de avanzar.

**LT:** un reto es que muchos casos de discriminación no se denuncian, por lo que se requieren medidas adicionales a los actos legales como campañas de concienciación, formación, estudios, etc. En relación con la Directiva, hay que revisarla y hacerla coincidir con el tratado de las Naciones Unidas, dándole más claridad jurídica y poniendo a disposición financiación.

**HU:** sobre la Directiva, creen que la cláusula pasarela y pasar de la unanimidad a la mayoría cualificada no está justificado, ya que se necesitan compromisos que puedan aprobar todos los EEMM. En lo que se refiere a su legislación, señalan que ofrecen un nivel alto de protección y que van más allá de lo que va la Directiva.

**DK:** Apoyan la ambición general y la aprobación de la Directiva, aunque creen que queda anticuada en algunos aspectos. Menciona que en DK han avanzado especialmente en la lucha contra la discriminación contra las personas discapacitadas.



**NL:** señalan que el fenómeno de la discriminación es muy diverso y que hay que seguir combatiéndola. Sobre el trabajo europeo, creen que UE y los EEMM deberían luchar individualmente y de forma conjunta, y trabajar por adoptar la Directiva. También hay que incorporar la no discriminación en las distintas políticas de la UE.

**CY:** en su caso cuentan con un Plan de Acción nacional para estos asuntos que ha dado lugar a resultados positivos. Desearían avanzar con la Directiva, pero manteniendo la unanimidad.

**ES:** interviene Soledad Murillo De La Vega, Secretaria de Estado de Igualdad. Animó a dar una respuesta conjunta a la discriminación e impulsar la aprobación de la Directiva, algo que ha apoyado ES desde el comienzo. La actual falta de consenso aboca a que en la UE haya diferencias entre las garantías de protección. Cree que la legislación de la UE debe también sobrepasar el ámbito del empleo y la aprobación de la Directiva supondría cumplir con la Carta de Derechos Fundamentales de la UE. Para su aprobación, apuestan por el uso de la cláusula pasarela ya que proporciona una respuesta eficaz. Por otro lado, señaló que los marcos jurídicos no son suficientes, sino que deben ir acompañados de los recursos adecuados. En cuanto a las acciones que se están llevando a cabo en España, citó el acceso a la sanidad pública gratuito, los tratamientos de fertilidad para mujeres lesbianas, el Plan Nacional contra los Delitos de Odio o la Ley Integral contra la Discriminación.

**FR:** opina que la situación sobre la discriminación es preocupante y que además de un marco legislativo son necesarias acciones de vigilancia y sensibilización. Respecto al papel de la UE, apoyan un marco legislativo más amplio y se muestran a favor de aprobar la Directiva. Cree además que la UE podría trabajar más en sensibilización y comunicación y colaborar con las organizaciones de la sociedad civil. Un paso para que la legislación europea avance podría ser una Comunicación de la Comisión a este respecto.

**MT:** destaca la importancia de la cuestión de la igualdad y aplaude el compromiso por ella de la nueva COM. Ve necesaria más legislación sobre los discursos de odio y menciona algunas de los instrumentos y políticas con los que cuentan en Malta. En cuanto a la Directiva, su bloqueo pone de manifiesto que hay conceptos sobre igualdad que no se comparten y ve necesario aplicar lo acordado en la Agenda Estratégica para Acercar la UE al Ciudadano.

**LU:** como **MT**, ve necesario desarrollar conceptos comunes sobre igualdad a nivel europeo. Señala algunas de las áreas en las que están trabajando en su caso y destaca la importancia de colaborar con el sector privado.

**LV:** es necesario que la protección jurídica sea igualitaria y un desafío común es el de tener respuestas homogéneas y financiación suficiente, algo en lo que espera que la próxima COM pueda trabajar.



**COM:** la COM agradeció las contribuciones y señaló que, aunque ha habido algunos apoyos evidentes, todavía se observan reticencias. La directiva ha de avanzar y debe trabajarse sin poner en peligro su objetivo fundamental de fijar normas y ser clara sobre los principios. Para ello quizá es positivo emplear un prisma nuevo, calcular costes posibles, cuánto se está dispuesto a invertir en Justicia, pero calcular también el coste de las pérdidas por discriminación. Sobre el recelo de algunos EEMM ante el trabajo de la UE, recuerda que se trata de una directiva, no un reglamento: no es un problema que los EEMM vayan más allá de la Directiva, pero lo importante es que mantengan su objetivo. Recuerda además que existen problemas comunes – se refiere a la población romaní -, pero que el utilizar una misma norma no impide que los EEMM puedan abordar sus especificidades. Por último, la comisaria abordó los discursos de odio, señalando que son una cuestión de derecho penal y que habría que poder prohibir los discursos online de la misma forma que los offline. En este sentido la COM está trabajando en el Acto de Trabajo de Servicios Digitales.

La **PRES** agradeció a la Comisaria y a las delegaciones sus contribuciones y resumió que los EEMM tienen voluntad férrea de combatir la discriminación. Para ello será necesario tratar de encontrar soluciones para las preocupaciones individuales de algunos EEMM. Y más allá de la legislación, va a ser fundamental informar a los ciudadanos sobre sus derechos y tener en cuenta las formas múltiples de discriminación y la intersección. Por último, anuncia que su ministro informará de los resultados de este debate al Consejo Europeo, lo cual puede sin duda impulsar el debate.

##### **5. Exposición de la Comisión de la Comunicación sobre cómo legislar de manera más eficiente en política social**

Antes de ir a comer, la COM presenta su comunicación de primavera de 2019 sobre una toma de decisiones más eficiente en política social. Durante la comida, se continuó esta discusión con la comisaria Thyssen.

**COM:** En su discurso sobre el estado de la Unión de 2019, el presidente de la Comisión Europea Jean-Claude Juncker informó sobre cláusulas pasarela. Como resultado, la COM ha hecho cuatro publicaciones, una de ellas sobre política social, con el objetivo de avanzar hacia una toma más eficiente de decisiones a nivel de la Unión. A diferencia de los ámbitos de seguridad, de exteriores y de fiscalidad, en el ámbito social hay más elementos cubiertos por la mayoría cualificada, pero todavía hay elementos sometidos a unanimidad y a procedimientos especiales: la no discriminación, la protección social, la protección de trabajadores en situaciones transfronterizas, los despidos, la defensa colectiva de intereses de los trabajadores, y el empleo de nacionales de terceros países. En estos ámbitos, pasar a la mayoría cualificada podría hacer que la toma de decisiones fuera flexible,



eficiente y llegara a tiempo; además de facilitar una cultura del compromiso. Sugieren así que se facilite la toma de decisiones sobre la no discriminación, pues la votación por unanimidad ha llevado a un desarrollo desigual del acervo comunitario. También sugieren la cláusula pasarela para el ámbito de protección social, donde sería de ayuda en términos de modernización y convergencia. En cuanto al procedimiento, pasar a la votación por mayoría cualificada es una decisión en manos de los EEMM, que han decidirlo por unanimidad, y los parlamentos nacionales tendrían seis meses para dar su posición y también el PE debería dar su apoyo.

**MT:** Cree que la necesidad de avanzar no significa que haya que perder la unanimidad. El artículo 48.7 podría significar que habría ramificaciones políticas a otros asuntos sensibles. Por ello, consideran que las implicaciones políticas son más amplias que los dos sectores mencionados y debe interpretarse de forma más global y tratarse a un nivel político superior.

**DK:** la política social se basa en equilibrios delicados, por lo que alienta a la COM a que siga estudiando las sensibilidades políticas de los EEMM.

**IE:** coinciden con la ambición de una Europa social, pero no están convencidos con la idea de la mayoría cualificada.

**CY:** Consideran que este asunto tiene naturaleza transversal, que afecta al Tratado y quisieran salvaguardar los procedimientos actuales, incluyendo el principio de unanimidad en aquellos sectores que se establecen en el Tratado.

## **6. Adopción de las Conclusiones del Consejo sobre el Futuro del trabajo**

La **PRES** introduce las conclusiones hablando de la OIT y recordando que el Consejo tenía lugar en el Día de las Naciones Unidas, un día importante para adoptar estas conclusiones. Destaca que la visión de las conclusiones pone a las personas en el centro, se habla de qué condiciones seguras de trabajo son clave para un trabajo decente, de combatir y erradicar la discriminación en el trabajo, y se menciona también los numerosos retos asociados a una transición a una economía neutra.

**COM:** Marianne Thyssen recibió con alegría las conclusiones. Comparte que los EEMM tienen un rol clave en promover estándares y derechos laborales y para asegurar una transición justa, y que el reconocimiento de las condiciones necesarias de salud y seguridad es un paso muy importante. Con estas conclusiones se apoya el trabajo de la UE en el mundo, pero también hace referencia a nuestros deberes de actualizar medidas, revisar, etc. Destaca que hay numerosos elementos en común con el pilar europeo de derechos sociales, por lo que su impulso afectará positivamente al futuro del trabajo en línea con estas conclusiones.



**ES:** celebra la adopción de las conclusiones, en línea con un compromiso con un trabajo que tenga el crecimiento inclusivo y los empleos dignos como ejes vertebradores de las relaciones laborales. El foco de las políticas debe estar en las personas trabajadoras, en sus derechos y expectativas. Destacan la importancia de una agenda innovadora de género en el ámbito de empleo, apuestan por la distribución equitativa de los beneficios del progreso tecnológico, e invitan a sumarse a una iniciativa que co-lidera España llamada "[coalición climática para el empleo](#)". Se comprometen con el multilateralismo para encontrar soluciones comunes: en especial, con la agenda del trabajo decente de la Agenda 2030 y con el Pilar Europeo de Derechos Sociales.

**DE:** celebra también las conclusiones, por recoger elementos muy positivos para un trabajo digno y centrado en el ser humano, pero sobre todo porque se refuerza la OIT, sus labores normativas, y su sistema de vigilancia en el sistema multilateral. Este asunto es central para DE, y querrían convertirlo en un punto importante de su presidencia en 2020. Destaca, haciendo referencia a la discusión del almuerzo (punto anterior del orden del día), que estas conclusiones son muestra de que, si se debate con suficientemente tiempo y con los procedimientos adecuados, es posible alcanzar buenos resultados.

**IE:** dado que todos queremos garantizar que nuestros sistemas ofrezcan a los ciudadanos la protección que necesitan en un mundo laboral en cambio, celebran que los ministros de los EEMM de la UE estén apoyando estas conclusiones.

No hay objeciones al texto de conclusiones, que es el documento 12765/19, por lo que fueron adoptadas.

## **7. Debate de orientación sobre la adecuación de las capacidades a las necesidades del mercado de trabajo en un mundo laboral cambiante**

Se trata de un tema clave para la **PRES**, que pretende hacer hincapié en el aprendizaje continuo. Las personas requieren ser dotadas de capacidad de actualizar y aumentar sus habilidades, y estas oportunidades de aprendizaje deben estar disponibles para todas las personas. Esperan que este debate pueda servir para la COM entrante, y agradece a la saliente por su trabajo y por la importancia que se ha dado a los asuntos de las capacidades y habilidades.

**COM:** la comisaria Thyssen señala que las habilidades son la moneda de cambio del siglo XXI, y el disponer de habilidades y capacidades adecuadas en una economía cada vez más digitalizada y en transición para ser neutral en términos climáticos, y sostenible, son la clave para la inclusión. Las capacidades reducidas conllevan riesgos en materia de pobreza y exclusión social, y por ello las personas en riesgo de vulnerabilidad son una prioridad. Es importante que las capacidades respondan a las necesidades del mercado laboral. La semana pasada se celebró la [IV European Skills Week](#), que llegó a 2.5 millones de personas, y ella misma quedó impresionada por el entusiasmo de profesores y estudiantes.





La comisaria añadió que, tras cinco años de mandato está aún más convencida sobre la necesidad de repensar nuestro modelo educativo, y cambiar de paradigma, para que Europa pueda tener trabajadores resilientes, capacitados y aptos para una economía digital y sostenible. Para ello deben implicarse todas las áreas de política: un primer paso va a darse el 8 de noviembre en una reunión conjunta del Consejo de Educación y el ECOFIN para hablar sobre este asunto. Mencionó también la cuenta individual de aprendizaje, que es fundamental, y habiendo sido testada en algunos EEMM, y preguntó a los EEMM su opinión sobre una introducción a nivel UE. Son también diversos los actores que deben implicarse en este cambio, además: no es solo la administración, también el sector privado, los interlocutores sociales y los individuos, que deben empoderarse y apropiarse de su proceso de aprendizaje. Se requiere especial apoyo y atención a las personas que carecen de medios para acceder al aprendizaje. Anima a los EEMM a seguir trabajando en esta línea.

La **PRES** abrió el debate formulando las siguientes preguntas:

1. *¿Cómo debería mejorarse el aprendizaje permanente, con el fin de que la readaptación profesional y la formación complementaria sean posibilidades reales para las personas a lo largo de toda su carrera teniendo en cuenta las necesidades del mercado laboral? ¿Cuál sería el mejor modo de compartir las responsabilidades en materia de desarrollo de capacidades entre los sectores público y privado y las personas?*
2. *¿Cómo puede mejorarse la participación de los grupos desfavorecidos en el aprendizaje permanente?*

Las delegaciones agradecieron a la PRES por la organización de este debate, pues todas concuerdan sobre la importancia del aprendizaje a lo largo de toda la vida. Fueron numerosas las delegaciones que pusieron el acento en la necesaria implicación de diversos actores (administraciones, empresas, patronal, representantes de trabajadores y los propios trabajadores: **IE, DE, SI, HR, EE, CY, SK, LV, NL, EL, FR, DK, PT** y **RO**). Otra idea que se mencionó en numerosas ocasiones es la de la necesidad de que la formación sea de calidad, flexible e innovadora: lo apuntaron **IE, ES, PL, SK, BG, EL, FR** y **RO**. Surgió también repetidamente referencia a la importancia de contar con información y datos actualizados para poder adaptar: así lo afirmaron **DE, SI, HR, EE, CY, BG, CZ, LT** y **RO**. Otra idea muy presente en el debate, fue la de la importancia de asegurar que la formación permanente llegue a las personas más desventajadas en el mercado laboral. Esta idea la expresaron **DE, ES, SI, HR, SK, BG, CZ, AT, LV, HU, EL, BE, PT** y **MT**. A continuación se presentan las intervenciones de las delegaciones.

**SE:** apuestan por el desarrollo tecnológico y digital y sus aplicaciones para el aprendizaje. Es esencial abordar temas como la seguridad de los trabajadores a lo largo de las transiciones, respetar las competencias de los EEMM y dar acceso a todas las personas a seguridad social, educación, orientación y servicios adecuados y que se ajusten a las necesidades.

**IE:** en el mundo cambiante es importante que los trabajadores puedan adaptarse a los nuevos retos mediante programas de formación innovadores. Garantizarlo no solo es tarea de los sistemas educativos, pues la participación de los empleadores es importante: así, se requiere un diálogo permanente entre la patronal, los representantes de los trabajadores y otros interesados.



**DE:** conviene que se desarrollen soluciones dentro de los convenios colectivos. Cuentan con una estrategia de formación continua que pretende que la formación permanente sea parte constante de la vida activa de los trabajadores y esté adaptada a las necesidades del mercado; esto requiere una visión de conjunto que solo puede obtenerse mediante la recogida sistemática de datos y una planificación estratégica. Actualmente tienen dos proyectos en ese ámbito. En respuesta a la segunda pregunta, es clave llegar a los grupos que hasta ahora han estado poco representados en la formación continua.

**ES:** manifiesta enorme interés en la necesidad de ajustar las habilidades profesionales a las demandas del mercado del trabajo de forma coordinada. Es un ajuste fundamental para afrontar el reto demográfico por su incidencia en la cohesión territorial e intergeneracional, y también de la digitalización que demanda nuevas competencias para responder a la formación del empleo. Se está progresando en consolidar la formación de trabajadores a lo largo de toda su vida, mejorando su cualificación o recualificación profesional. A través del Observatorio de Ocupaciones del Servicio Público de Empleo y de los sistemas de análisis del mercado laboral, y con la asistencia de la COM, se ha conseguido identificar más ágilmente las demandas del mercado laboral y mejorar el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, con el objetivo entre otros de dar respuesta a esas demandas. Estos cambios se concretan en tres normas:

- Norma que reconoce un catálogo de especialidades formativas ágil y válido en todo el territorio nacional;
- norma que regula las entidades formativas para impartir formación en todo el Estado;
- norma que actualiza y flexibiliza la regulación y financiación de iniciativas formativas

También se está adaptando la regulación de la formación para las personas trabajadoras de PYMES y para los autónomos. ES cuenta también con un Plan de choque del empleo joven y un Plan para desempleados de larga duración. En el marco de este último Plan, se aprobará un programa de prevención del desempleo que contendrá itinerarios formativos, personalizados y profesionales para trabajadores activos en riesgo de caer en desempleo.

También se está trabajando con grandes empresas tecnológicas para facilitar una formación adaptada, accesible y continua capaz de hacer frente al cambio digital. Reforzarán la cooperación público-privada en la formación en competencias digitales que demanda el nuevo entorno económico y están impulsando una red de centros de referencia nacional que aúne una oferta formativa innovadora adaptada a los requerimientos formativos actuales, con la participación de las CCAA y de los interlocutores sociales.

El diálogo social y el tripartismo reciben gran importancia, pues suponen una adecuada correa de transmisión de las necesidades formativas, ayudando a optimizar el sistema.

En definitiva, se están abordando múltiples medidas para mejorar la capacidad de respuesta a los retos de la globalización, la digitalización, el cambio climático y los cambios demográficos que están incidiendo de forma muy importante en el tejido productivo y el mercado laboral. Todo ello



enmarcado en una estrategia integral de fortalecimiento del aprendizaje permanente a lo largo de la vida como política pública prioritaria en un entorno laboral cambiante, garantizando que en este proceso de transformación vertiginosa nadie se quede atrás.

**SI:** Cuentan con un sistema de predicción de capacidades de cara al futuro. Otra medida fundamental es la de orientación de las carreras, requisito imprescindible para que el aprendizaje a lo largo de toda la vida sea una realidad; sobre todo, puede servir para la inclusión de los grupos menos favorecidos. Destaca también el papel de los empleadores, que han de aliarse con los gobiernos.

**HR:** Es necesario desarrollar herramientas para identificar las necesidades del mercado laboral y hacer predicciones. Se requiere después una asociación entre todos los actores, y hace falta una política con medidas de empleo flexibles, y que atienda a los grupos en situación de desventaja. El FSE tiene un papel fundamental, y este asunto debería incorporarse a los debates sobre el próximo marco financiero plurianual. Su próxima PRES continuará trabajando en estos asuntos.

**PL:** no basta con garantizar oferta de formación, sino que es necesario motivar a las personas para que participen. Para ello la formación ha de ser flexible, ofrecerse en el entorno de trabajo y ser diseñada tras un análisis que permita adaptarla a las necesidades de las personas. Para desarrollar modelos de formación a lo largo de toda la vida hay que atender a los criterios de financiación o cofinanciación.

**EE:** tienen un sistema de previsión, y también han comenzado a introducir medidas de capacitación para trabajadores en riesgo de perder su empleo. Es fundamental que las personas se sientan responsables de formarse a lo largo de toda la vida, lo cual las Administraciones deben fomentar, con apoyo del sector privado. Recuerda que la formación a lo largo de toda la vida va más allá de la formación formal.

**CY:** se requiere una estructura de políticas adecuada y que todas las instancias colaboren. Hay que hacer un seguimiento sistemático de las tendencias del mercado laboral para poder responder a estas necesidades de forma eficaz y flexible.

**SK:** destaca la adquisición de nuevas capacidades en tecnologías verdes y digitales y de conocimiento de idiomas. Es necesario reformar los sistemas educativos para poder garantizar este tipo de formación, y que sea un sistema incluyente. Los sistemas además deben ser breves, adaptables, flexibles, asequibles, y contar con apoyo de los fondos de la UE. El dialogo social es fundamental para informar las soluciones en este ámbito.

**BG:** ámbitos claves para BG son lograr que haya formas de formación flexibles, disponibilidad de herramientas de asesoramiento sobre el mercado laboral, y un sistema para evaluar continuamente el nivel de capacidades. También hay que ofrecer un incentivo para que la formación profesional sea más demandada, y adelantarse a las tendencias de oferta y demanda en el mercado laboral mediante estimaciones y uso de datos. La cooperación a nivel UE es importante para poner el foco en inversiones con financiación europea.



**CZ:** mencionan proyectos de predicción de necesidades del mercado laboral como COMPASS o "Competencias 2.0". Consideran fundamentales los sistemas de orientación profesional y recuerdan que, para incluir a las personas en situación de desventaja, se requieren incentivos. Sobre la financiación, el aprendizaje permanente debería ser una prioridad del FSE+, y también podría tener un rol importante Erasmus.

**AT:** pone el foco en un dato sobre adultos menos cualificados, con enorme dificultad para acceder a esta formación y adaptarse. Un aspecto importante es el acceso a las vías formativas y el fomento de la movilidad horizontal y vertical, así como la dimensión informal de la formación.

**LT:** Señala ejemplos de acciones de LT, como los convenios colectivos para el sector público que favorecen el acceso a la formación de estos trabajadores. En cuanto a la financiación, emplean el FSE y su propio presupuesto para trabajar en la cualificación y recualificación de los trabajadores.

**LV:** destacan la sensibilización y la calidad de la formación. Agradecen la "Skills agenda" de la COM y abogan por seguir trabajando en la línea indicada en la carta de misión al futuro comisario europeo de Empleo.

**HU:** cuenta con una Estrategia de formación 4.0. para adaptarse a la digitalización de la economía y también tienen programas como el de Bienestar digital o el de Fuerza de trabajo digital.

**NL:** tratan de crear una cultura de aprendizaje entre el gobierno y otros interlocutores sociales. Cuentan con "help desks" públicos de orientación para el empleo.

**EL:** para crear puestos de trabajo de alta calidad es fundamental vincular oferta, demanda, educación y formación a lo largo de toda la vida, lo cual es una obligación compartida. Tienen un grupo interministerial de expertos para diseñar las políticas adecuadas y evitar que haya mayor fuga de cerebros en Grecia. Quieren diseñar también programas de empleo que tengan como objetivo a aquellos más vulnerables, desempleados de larga duración o trabajadores de edad más avanzada. Es clave garantizar financiación europea para todas estas iniciativas.

**BE:** evolucionan hacia una situación en la que cada trabajador tenga derecho a cinco días de formación. Apuestan también por la formación dual. Consideran importantes tanto las capacidades formales como informales, pero hay que buscar una manera de "formalizar" de algún modo las capacidades. Los convenios colectivos deben tener en cuenta la formación. Es clave fomentar el interés por parte de los trabajadores.

**FR:** valoran las posibilidades que ofrecen los programas europeos para financiar el aprendizaje a lo largo de toda la vida. Desearían que el tema de las competencias esté muy presente en la Agenda Social Europea.

**DK:** tienen un sistema de formación profesional en que colaboran diversos interlocutores sociales, pero siguen teniendo el reto de que tanto los trabajadores como las empresas entiendan su importancia. Tres grandes desafíos para mejorar: centrarse en la motivación de los adultos para que se formen, que los usuarios puedan acceder a una oferta completa y transparente, y asegurar la



participación de los interlocutores sociales. Sugiere que se fomente la cooperación a nivel UE respetando las competencias nacionales y la autonomía de los interlocutores sociales.

**PT:** la cualificación es una plusvalía a título personal, para empresas, y para la economía en su conjunto, y es fundamental para prevenir la exclusión del empleo y, por tanto, la social. Se requieren medidas para luchar contra el abandono, y agilizar los sistemas para reconocer las competencias adquiridas en un entorno informal.

**LU:** en lo que se refiere a la cofinanciación, para dar incentivos a las empresas es necesario estructurar bien la oferta de formación y ver bien qué competencias hay que reforzar: consideran que hoy principalmente son las digitales, y las competencias sociales y blandas ("soft skills").

**RO:** unas políticas y sistemas firmes deberían permitir a todas las personas acceder a una variedad suficiente de ofertas innovadoras para adquirir nuevas capacidades. Hay que invertir en sistemas que permitan prever las necesidades de formación, y que ello se refleje en la oferta de formación y en las formas de adquirir capacidades.

**MT:** si se pretende que la UE sea al tiempo competitiva, justa y social, habrá que invertir en el activo más importante: el capital humano. Se requiere mayor concienciación entre los trabajadores, e incluir a las PYMES y microempresas convenciéndoles de la importancia de formar a los trabajadores.

**IT:** el año que viene adoptarán el Plan Nacional de Garantía de Competencias de la Población Adulta, y se adoptarán directrices sobre el sistema de certificación de competencias. Destaca el Programa Erasmus+ como estímulo para modernizar los sistemas de enseñanza, y aprovecha para apoyar la propuesta de la COM al respecto. Menciona el modelo italiano de aprendizaje dual.

**PRES:** Resumen indicando lo prioritario del tema tanto para los EEMM como la para la UE. De entre las intervenciones realizadas, destacan la necesidad de atender a las personas más vulnerables y de lograr un equilibrio adecuado entre sectores públicos y privados, así como del empoderamiento de los trabajadores. La PRES desea que las conclusiones de este debate lleguen a otras formaciones del Consejo y a la COM, y celebran que HR vaya a hacerse cargo del tema en el semestre siguiente.

## **8. Refrendo de los mensajes clave del EMCO y el SPC para el Semestre Europeo**

**PRES:** los Comités de Empleo (EMCO) y de Protección social (SPC) han finalizado el ejercicio de vigilancia mutua y formulado los mensajes clave que llaman la atención sobre los retos en los campos de empleo y protección social. Estos mensajes servirán para el Semestre Europeo de 2020. Los respectivos presidentes del EMCO y el SPC presentaron algunas ideas clave de sus evaluaciones:

**EMCO:** su herramienta evalúa avances de cara a 2020 y destaca los retos para el mercado laboral. Alertan de que, aunque se ven tendencias positivas, se espera que la ralentización económica tenga impacto en el mercado laboral. Observan que existe una gran preocupación para fomentar la



participación laboral de los más desfavorecidos, y se ha constatado también la persistencia de las desigualdades de género y los retos en cuanto a conciliación.

**SPC:** destaca que ha habido una evolución positiva del mercado laboral y que ha mejorado la situación social en general. No obstante, continúa habiendo tendencias negativas, como el riesgo de pobreza para desempleados o riesgo de pobreza infantil, por lo que las reformas basadas en el Pilar de Derechos Sociales siguen siendo un elemento necesario.

**COM:** Los mensajes principales son que Europa debe aprovechar la ocasión de prepararse para afrontar los retos a los que se enfrenta a medio plazo (el cambio tecnológico, el cambio climático, la economía neutra, etc.), que hay que integrar los ODS en el Semestre Europeo y que es fundamental también la implementación del Pilar. Los EEMM han presentado sus proyectos de planes presupuestarios y a final de noviembre recibirán un *feedback*, pero el lanzamiento del nuevo paquete del Semestre Europeo tendrá lugar tras el mes de diciembre, quedando ya en manos de la nueva Comisión Europea

Tras escuchar estas intervenciones, se refrendaron los informes con referencia 12589/10 y sus adendas 1 y 2, y el 12590/19 y sus adendas 1, 2 y 3.

## 9. Otros asuntos

### 9.a Información de la Comisión sobre la Conferencia sobre Promoción de la igualdad de las personas LGTBI en la UE

Tras la celebración del debate sobre medidas anti-discriminación, la **PRES** dio la palabra a la **COM** para que presente los resultados de esta conferencia: se encargó la Comisaria Jourova, quien comenzó agradeciendo a la PRES su colaboración en esta conferencia de alto nivel, cuyo objetivo era repasar qué se necesita y qué se puede hacer en los próximos años. Se abordó la situación actual, y 19 EEMM mostraron su apoyo a la propuesta de una estrategia para hacer avanzar la igualdad de la comunidad LGTBI.

### 9.b Información de la Presidencia y la Comisión sobre la Cumbre Social Tripartita

La **PRES** informó acerca de esta Cumbre que se celebró el 16 de octubre. Se habló de una Europa justa y social, del papel de los interlocutores sociales, y de otros temas importantes de la agenda europea como el de la transición justa a una economía neutral desde un punto de vista climático, la inversión en capacidades o el diseño de una nueva política industrial para el futuro. También se abordaron los retos que supone el cambio climático. Se ha visto que esta Cumbre es una plataforma útil. Al final se publicó un comunicado de prensa, que está disponible [aquí](#).

www.larioja.org



**Gobierno  
de La Rioja**

Presidencia,  
Relaciones Institucionales  
y Acción Exterior

Dirección General  
de Acción Exterior

Complejo España  
Bvd Du Régent, 52  
1000 Bruxelles  
Teléfono: 00 322 5098744  
ofirioja@reper.maec.es

Oficina de La Rioja  
en Bruselas

La **COM** concordó: en la Cumbre se habló del papel del diálogo social para una Europa justa y sostenible. El compromiso conjunto en la declaración cuatripartita está resultando muy útil ya que supone un refuerzo del diálogo social a nivel europeo, así como una participación mayor entre interlocutores sociales. Los interlocutores sociales están de acuerdo y comparten numerosas posiciones: a todos les preocupa un Brexit duro, están interesados por las evoluciones del MFP, e implicados a favor de una transición justa hacia una economía climáticamente neutra.



## ABREVIATURAS EMPLEADAS

<b>Nombre</b>	<b>Ab.</b>	<b>Nombre</b>	<b>Ab.</b>
Alemania	DE	Irlanda	IE
Francia	FR	Lituania	LT
Reino Unido	UK	Letonia	LV
Italia	IT	Eslovenia	SI
España	ES	Estonia	EE
Polonia	PL	Chipre	CY
Rumania	RO	Luxemburgo	LU
Países Bajos	NL	Malta	MT
Grecia	EL	Estados miembros	EEMM
Portugal	PT	Presidencia	PRES
Bélgica	BE	Comisión	COM
República Checa	CZ	Servicio Jurídico del Consejo	SJC
Hungría	HU	Parlamento Europeo	PE
Suecia	SE	Agentes Sociales	AASS
Austria	AT	Organismos de la Sociedad Civil	OSC
Bulgaria	BG	Organización de las Naciones Unidas	ONU
Croacia	HR	Comité de Empleo	EMCO
Dinamarca	DK	Comité de Protección Social	SPC
Eslovaquia	SK	Fondo Social Europeo	FSE+
Finlandia	FI		