



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO
MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

Balance de la Presidencia española
del Consejo EPSCO de la Union Europea:
Hitos y Logros.

Consolación Rodríguez Alba

El semestre de la Presidencia en clave de
seguridad y salud en el trabajo.

Virginia Gálvez Pérez, Belén Pérez Aznar
y M^a Mercedes Tejedor Aibar

La importancia del Año Europeo de las
Competencias 2023 en la Presidencia de
España del Consejo de la Union Europea:
Principales logros.

Gerardo Gutiérrez Ardoy
y María Antonia Agudo Riza

Conclusiones del Consejo de la UE sobre
democracia en el trabajo y negociación
colectiva verde.

Marcos Pérez Sánchez
y Marina Lovelace Fernández

La protección de los derechos de las personas
trabajadoras en plataformas digitales a nivel
europeo: la Directiva del Parlamento Europeo
y del Consejo relativa a la mejora de las
condiciones laborales de los trabajadores de
plataformas digitales.

Elena San José Martínez

El momento de la Economía Social:
Recomendación del Consejo sobre un marco de
desarrollo de la economía social y Manifiesto
Economía Social de San Sebastián.

Víctor Meseguer Sánchez

Actualidad Normativa

Yolanda Díaz insta
a la UE a incentivar
la democracia en
el trabajo, regular
la inteligencia
artificial en el mundo
laboral e introducir
la negociación
colectiva verde.

El Gobierno aprueba
la declaración
institucional del 22
de febrero, Día para
la Igualdad Salarial

ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Logros e hitos principales del MITES durante la Presidencia española de la UE



SUBSECRETARÍA
SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

Num.263 | Enero 2024



Equipo Editorial

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
Subsecretaría
Secretaría General Técnica



Las opiniones contenidas en los artículos e informes publicados en la revista corresponden a sus respectivos autores y no necesariamente coinciden con los criterios del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Su inclusión responde al interés por ofrecer a los lectores de la revista la información internacional más variada posible en materia laboral y social.

Para cualquier consulta y solicitud de documentos dirigirse a:
Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones
(sgpublic@mites.gob.es)

Consolación Rodríguez Alba:

Secretaria General Técnica.
Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Jaime Iglesias Sánchez Cervera:

Subdirector General de Relaciones Internacionales Sociolaborales.
Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Jose Antonio Fernández Mahillo:

Subdirector General de Informes, Recursos y Publicaciones.
Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Lucía Ortiz Sanz:

Vocal Asesora. Secretaría General Técnica.
Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Blanca Cano Sánchez:

Consejera de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Reino Unido.
Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Diseño y maquetación

Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones.

Las imágenes de fondo de la portada y contraportada, de esta página de créditos y la del sumario, así como las que ilustran los artículos han sido extraídas de Pixabay y Pexels, de los fotógrafos y artistas digitales: STOKPIC, ARTUR ROMÁN, GRETA HOFFMAN, MARKUS SPIKE MART PRODUCTION, MICHAEL BROWN.

Para cualquier consulta y solicitud de documentos dirigirse a:

Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones
(sgpublic@mites.gob.es)

NIPO: 117-20-016-1

Catálogo General de Publicaciones del Estado:

<https://cpage.mpr.gob.es>



SUMARIO

EDITORIAL

4

Balance de la Presidencia Española del Consejo EPSCO de la Unión Europea: hitos y logros.

Elaborado por: Consolación Rodríguez Alba.

6

El semestre de la Presidencia en Clave de seguridad y salud en el trabajo.

Elaborado por: Virginia Gálvez Pérez, Belén Pérez Aznar y M^ª Mercedes Tejedor Aibar.

12

La importancia del Año Europeo de las Competencias 2023 en la Presidencia de España del Consejo de la Unión Europea: Principales logros.

Elaborado por: Gerardo Gutiérrez Ardoy y María Antonia Agudo Riaza.

22

Conclusiones del Consejo de la UE sobre democracia en el trabajo y negociación colectiva verde.

Elaborado por: Marcos Pérez Sánchez y Marina Lovelace Fernández.

28

La protección de los derechos de las personas trabajadoras en plataformas digitales a nivel europeo: la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas digitales.

Elaborado por: Elena San José Martínez.

35

El momento de la Economía Social: Recomendación del Consejo sobre un marco de desarrollo de la economía social y Manifiesto Economía Social de San Sebastián.

Elaborado por: Víctor Meseguer Sánchez.

ACTUALIDAD NORMATIVA

38

Yolanda Díaz reclama una “Europa a favor” de nuevas directivas que aseguren los derechos y la formación de las personas trabajadoras

40

El Gobierno aprueba la declaración institucional del 22 de febrero, Día para la Igualdad Salarial



BALANCE DE LA PRESIDENCIA ESPAÑOLA DEL CONSEJO EPSCO DE LA UNION EUROPEA: HITOS Y LOGROS

España iniciaba la Presidencia del Consejo de la Unión Europea el 1 de julio de 2023, asumiendo el liderazgo de las distintas formaciones del Consejo durante el segundo semestre del año.

Es la quinta vez que España ejerce este importante papel de impulso de los trabajos del Consejo, garantizando la continuidad del programa de la UE, el orden de los procesos legislativos y la cooperación entre los Estados miembros.

En su formación de Empleo y Política Social (Consejo EPSCO), la Presidencia ha estado marcada por el firme compromiso con una Europa más social, más verde, más feminista y más democrática, liderando una agenda centrada en la mejora de las condiciones de vida y trabajo de la ciudadanía europea y en alcanzar los objetivos del Pilar Social Europeo.

España ha contribuido durante estos seis meses de Presidencia a incluir en la Agenda Europea elementos que se nos antojan nucleares para conseguir que las transiciones verde, digital y demográfica no supongan la exclusión de ningún colectivo, sino que, antes al contrario, asienten el principio de que la capacidad de adaptación de las empresas es el reverso necesario de personas trabajadoras con empleos estables y más formación.

En las páginas siguientes tendremos la posibilidad de comprobar estas aportaciones.

El **diálogo social** como instrumento de legitimidad democrática y social que permite en estos momentos de cambio afrontar los desafíos con garantías de oportunidad, justicia y equidad. Ha sido la experiencia que hemos tenido en España la que avala una profunda convicción acerca del papel que cumplen los agentes sociales en la definición de las políticas sociales y de empleo.





La **democracia en el trabajo**, necesaria para replantear un ejercicio real y efectivo de las facultades de participación de las personas trabajadoras en las empresas. No hay democracia si no hay una integración del ejercicio de la representación de las personas trabajadoras en el diseño, la organización y el funcionamiento de las empresas.

La Presidencia española ha promovido que los cambios que acompañan fundamentalmente a la digitalización y al ejercicio remoto del trabajo no lo sean a costa de mermar esas facultades, tal y como se evidencia en las Conclusiones adoptadas por el Consejo sobre democracia en el trabajo y negociación colectiva verde.

El concepto de **trabajo decente** de la OIT, que si no aparece letra por letra en el Pilar Social Europeo ocupa un espacio central en torno al cual pivotan todos los derechos. El trabajo decente ha de entenderse como un trabajo con plenitud de derechos: a la salud y seguridad en el trabajo, a retribuciones justas, a la estabilidad, a la conciliación, abandonando el concepto de trabajo como mero empleo u ocupación.

España quería durante su semestre poner de manifiesto que el acceso al trabajo ha de ser el acceso a un trabajo justo en todos los casos y para todas las personas trabajadoras: para las personas trabajadoras de plataformas, para aquellas que están sujetas a cualquier forma de precariedad, para las mujeres...

Sin duda en cada uno de los artículos que forman parte de este número tendremos la oportunidad de comprobar que conseguir entornos seguros, libres de acoso y violencia, plantillas estables, que conocen de antemano y sin sobresaltos cuál es su trabajo y con la formación necesaria para asegurar el futuro y la productividad de las empresas son parte de este concepto del trabajo decente.

Es necesario también recordar el relieve que se le ha dado en este semestre de la Presidencia española del Consejo a la **economía social**, promoviendo modelos económicos centrados en las personas y en su entorno.

Valga este repaso breve para comprobar cómo España ha cumplido su papel haciendo más fuerte e imprescindible el compromiso social como elemento vertebrador del avance y el progreso.

Teniendo presentes las próximas elecciones al Parlamento Europeo en junio de 2024 y la constitución de una nueva Comisión, resulta más necesario que nunca seguir dando pasos para avanzar en la agenda social, verde, feminista y democrática de la Unión Europea, progresando en la mejora de los derechos laborales y sociales de las personas trabajadoras.

Quiero terminar esta editorial agradeciendo el trabajo enorme -se me ocurre que hasta titánico- en cantidad y calidad del equipo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y de nuestra Consejería en la REPER. Ellos han sido el auténtico sostén de esta ingente tarea, la pieza esencial que explica buena parte de los resultados más que positivos de la Presidencia española en el Consejo EPSCO, que han contado con el indispensable apoyo del resto de Ministerios implicados en esta formación del Consejo (Ministerio de Inclusión, Migraciones y Seguridad Social, y los entonces Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 y Ministerio de Igualdad); del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación y de la Oficina de Coordinación de la Presidencia Española de la UE (OCPUE).

Consolación Rodríguez Alba

Secretaria General Técnica
Ministerio de Trabajo y Economía Social



EL SEMESTRE DE LA PRESIDENCIA EN CLAVE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud en el trabajo, enmarcada en el epígrafe del trabajo decente, ha sido una de las prioridades de la Presidencia española del Consejo en el segundo semestre de 2023 dentro de las actuaciones del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Dentro del ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, se han abordado dos aspectos concretos, que tendrán continuidad durante la presidencia belga, y que son respectivamente el tema de los riesgos psicosociales, y más concretamente de la salud mental en el trabajo, y por otro, el avance en la **lucha contra el cáncer de origen laboral** en Europa.

Ambos aspectos están muy relacionados con las prioridades que se recogían en el Marco estratégico europeo 2021-2027 y en la Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo, que se ha presentado en 2023.

Por ilustrar con algún dato estas prioridades, mencionar que según datos de la EU-OSHA, el 27% de las personas trabajadoras de la Unión Europea afirma que sufren de estrés, depresión o ansiedad causados o agravados por el trabajo, y más de 4 de cada 10 trabajadores de toda la UE afirman que su estrés laboral ha aumentado como consecuencia de la pandemia COVID-19. En cuanto al segundo tema, el cáncer es la principal causa de la mortalidad de origen laboral en la UE. Se calcula que la exposición a los agentes carcinógenos contribuye a unas 100.000 muertes laborales por cáncer en el lugar de trabajo al año.

Por orden cronológico, el día 3 de julio, el primer día laborable de nuestra presidencia se presentó en la reunión del GAS (Grupo de Asuntos Sociales del Consejo) el borrador de conclusiones sobre salud mental y precariedad laboral, que se fue modificando para integrar las aportaciones de los Estados miembros en las sucesivas reuniones que tuvieron lugar hasta su redacción final, de la que aquí hacemos un pequeño resumen.

1. CONCLUSIONES DEL CONSEJO SOBRE LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO Y EL TRABAJO PRECARIO

Una de las prioridades del Ministerio de Trabajo y Economía Social durante la Presidencia Española del Consejo ha sido impulsar la adopción de las Conclusiones del Consejo sobre la salud mental y el trabajo precario.

La Comunicación de la Comisión “Un enfoque global de la salud mental” de junio 2023 ha sido un punto de partida para un nuevo enfoque, que reconoce que la salud mental no es competencia exclusiva del sector sanitario y, por tanto, está relacionada con ámbitos como el empleo, la educación, la digitalización, la investigación, el desarrollo urbano, el medio ambiente o el clima.

A partir de este enfoque, la Presidencia española del Consejo, a través de los Ministerios de Trabajo y Economía Social; Sanidad, Derechos Sociales y Agenda 2030 e Interior, ha impulsado diferentes propuestas de Conclusiones sobre salud mental centradas en cada uno de sus ámbitos de aplicación.

Se resume aquí el contenido de las Conclusiones del Consejo sobre la salud mental y el trabajo precario que fueron impulsadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social a través del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), que elaboró el primer borrador y participó en el proceso de negociación, y se adoptaron por unanimidad de los 27 Estados miembros en la reunión del 9 de octubre del EPSCO (Consejo en su formación de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores).

El contenido de las conclusiones parte del concepto de empleo precario y su relación con los derechos y condiciones laborales, el contenido del trabajo, la organización del trabajo y, por lo tanto, con la salud y la seguridad en el trabajo, incluyendo los factores psicosociales.

Las conclusiones se construyen bajo la premisa de que las condiciones de trabajo precarias rara vez son elegidas de forma voluntaria, sino que a menudo son la única opción posible para una parte de la población trabajadora y dichas condiciones generan respuestas de estrés negativas que pueden provocar trastornos como ansiedad y depresión.

Las conclusiones constan de diferentes apartados. El primero de ellos reconoce los marcos regulatorios y las iniciativas políticas anteriores de instituciones internacionales y europeas entorno a la seguridad y salud en el trabajo y, en especial, a la salud mental. El segundo apartado recoge los considerandos que contextualizan las propuestas dirigidas a la acción que el Consejo dirige a los Estados miembros, a la Comisión y a los interlocutores sociales en cada uno de los correspondientes apartados.

Del apartado de considerandos se destacan varios aspectos. El primero de ellos es la definición de empleo precario como un empleo «mal pagado, inseguro, desprotegido e incapaz de mantener un hogar». En el contexto de transición digital del empleo se observa como la digitalización, la robotización y el uso de la IA pueden tener un impacto positivo y negativo en las condiciones de trabajo, y en su parte más negativa, éstas suelen estar vinculadas a empleos más precarios.

Las condiciones de trabajo precarias generan respuestas de estrés negativas, que pueden provocar trastornos como ansiedad y depresión. También, los datos revelan que la prevalencia del trabajo precario tiene un impacto diferente en función del sexo, la edad, la condición de inmigrante, la clase social, la discapacidad o cualquier otra vulnerabilidad personal o social. De manera que el impacto del trabajo precario es mayor en las ocupaciones en las que las mujeres se ven especialmente afectadas, como son el trabajo sociosanitario, en el doméstico, en la educación y en la sanidad.

El apartado de recomendaciones dirigidas a los Estados contiene quince propuestas en las que, entre otras cuestiones, el Consejo invita,

teniendo en cuenta las circunstancias nacionales y respetando el cometido y la autonomía de los interlocutores sociales, a los Estados miembros a sensibilizar y abordar la problemática que incide negativamente sobre la salud mental como consecuencia de las condiciones de trabajo precarias; a promover políticas de empleo de calidad para combatir la precariedad, teniendo en cuenta las implicaciones jurídicas y prácticas de las nuevas formas de trabajo y de organización del trabajo, que afloran en el contexto de la transición digital.

Asimismo, solicita prestar atención a la adecuación de los servicios de vigilancia de la salud, en coordinación con los servicios de salud pública, en particular en lo que se refiere

a la salud mental, para que los y las trabajadoras tengan una vigilancia de la salud mental adecuada en función de los riesgos de su puesto de trabajo. También pide llevar a cabo acciones de sensibilización y formación e insistir en las evaluaciones de riesgos psicosociales que se deben llevar a

cabo en las empresas, señalando que es necesaria la mejora de la información sobre las condiciones de trabajo y su relación con la salud mental con el fin de desarrollar políticas adecuadas.

El apartado dedicado a la Comisión Europea recoge siete medidas que se enmarcan en el contexto de un mayor compromiso y estudio de la situación de la población afectada a nivel de la UE. En este sentido se invita a reflexionar sobre una política adecuada para abordar los riesgos psicosociales en el trabajo, basada en las obligaciones jurídicas establecidas en la Directiva marco 89/391/CEE, adaptada a las nuevas realidades que afectan al mundo del trabajo. También se invita a prestar especial atención





al impacto de las condiciones de trabajo sobre la salud mental de las personas trabajadoras y a facilitar la coordinación de las iniciativas que sobre los riesgos psicosociales desarrollen los Estados miembros.

Las recomendaciones a los interlocutores sociales se centran en la importancia del diálogo social a todos los niveles para mejorar las condiciones de trabajo, en particular para erradicar las características del trabajo precario que repercuten negativamente en la salud mental, y se invita a reforzar el papel del diálogo social y la negociación colectiva para la mejora de la identificación, prevención y gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y en la lucha contra la discriminación, la violencia psicológica, la intimidación y el acoso sexual, primando las acciones de gestión de los riesgos de forma colectiva sobre las intervenciones individuales.

Se puede leer el texto completo de las conclusiones en:

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13937-2023-INIT/es/pdf>

2. MODIFICACIÓN DE LAS DIRECTIVAS SOBRE SUSTANCIAS QUÍMICAS

La Unión Europea prosigue con su acción legislativa para proteger a los trabajadores en relación con el uso de sustancias químicas, en el caso de los grupos de sustancias de las que trata esta modificación, más necesario si cabe por su vinculación a los sectores relacionados con la transición ecológica, como puede ser su utilización en baterías o aislamientos térmicos.

En este tipo de directivas se fijan las medidas preventivas a adoptar en las empresas, tanto de carácter técnico como de formación e información o de vigilancia de la salud, y también se fijan las concentraciones máximas de esas sustancias que pueden estar presentes en los lugares de trabajo. Estas concentraciones máximas se denominan valores límite de exposición y pueden estar referidas a la concentración en aire durante un periodo de exposición de 8 horas (VLA-ED) o de corta exposición (VLA-EC), y también pueden referirse a la concentración en algún fluido biológico y se denomina valor límite biológico (VLB).

El 13 de febrero de 2023 la Comisión Europea presentó una propuesta para mejorar la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados de la exposición a sustancias químicas peligrosas, como son el plomo y los diisocianatos. Concretamente, la Comisión propuso modificar dos Directivas: en el caso del plomo, la Directiva sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a sustancias carcinógenas, mutágenas y tóxicas para la reproducción en el trabajo (Directiva 2004/37/CE) (CMR), y en el caso de los diisocianatos, la Directiva sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo (Directiva 98/24/CE).

Esta propuesta tiene por objeto revisar los valores límite existentes para el plomo y sus compuestos inorgánicos, que no se habían actualizado en más de 40 años, e introducir valores límite para los diisocianatos por primera vez, contribuyendo así a alcanzar un alto nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

Con esta medida, la Comisión da continuidad a los compromisos asumidos en el Marco Estratégico de la UE para la salud y la seguridad en el trabajo 2021-2027, en el que anunció una propuesta de valores límite para el plomo y los diisocianatos.

El **plomo y sus compuestos inorgánicos** (en lo sucesivo, “plomo”) es un reprotóxico profesional que puede afectar a la función sexual y a la fertilidad, así como al desarrollo del feto o de la descendencia (toxicidad para el desarrollo). La exposición al plomo puede provocar alteraciones de la fertilidad, abortos o defectos congénitos graves, así como otros efectos nocivos como neurotoxicidad, toxicidad renal, efectos cardiovasculares y efectos hematológicos. Se le considera responsable de aproximadamente la mitad de los casos de enfermedades profesionales relacionadas con la exposición a sustancias reprotóxicas.

Se calcula que, en la actualidad, 100.000 trabajadores de la UE están expuestos al plomo en el trabajo, según la evaluación de impacto de la Comisión Europea.

Los principales sectores de producción y uso industrial del plomo son la producción primaria y secundaria de plomo (incluido el reciclado de baterías); la producción de baterías, láminas de plomo y municiones; la producción de vidrio y cerámica de plomo, muy ligadas a la artesanía. La exposición al plomo también es posible en otras aplicaciones industriales, como en las fundiciones y la producción de artículos de aleaciones con plomo; y la producción y el uso de pigmentos para pinturas y plásticos. Además de estas aplicaciones, la exposición puede tener lugar en fases posteriores de la cadena de producción y cuando los artículos y materiales se convierten en residuos o durante la recuperación de residuos de materiales reciclados. Además, el plomo está presente en un gran número de edificios históricos europeos, incluidos los de mayor valor como patrimonio cultural, y los trabajadores que participan en la restauración del patrimonio europeo también podrían entrar en contacto con él.

El plomo se incorpora al organismo fundamentalmente por vía inhalatoria o digestiva. El plomo se puede acumular en los huesos y puede ir liberándose poco a poco al organismo.

La medición de la concentración de plomo en sangre como indicador de la exposición no solo responde a su exposición actual, sino que puede tener una contribución significativa de la liberación ósea de una exposición ambiental previa. Por lo tanto, el cumplimiento del valor límite biológico (VLB) es la principal herramienta para proteger a los trabajadores de la toxicidad del plomo y controlar su acumulación en el organismo. El valor límite biológico (VLB) y el valor límite ambiental (VLA) que se establecen

en la legislación europea son, por tanto, complementarios.

Sin embargo, el cumplimiento del nuevo VLB puede resultar compleja, ya que supone una fuerte reducción del vigente en la actualidad, sobre todo para aquellos trabajadores que han desarrollado una larga carrera en ocupaciones en las que han estado expuestos al plomo durante años. Estos trabajadores, incluso después de que haya cesado la exposición, pueden tener niveles elevados de plomo en sangre durante largos periodos de tiempo, con una lenta disminución tras la liberación del plomo de los huesos. Pueden pasar meses o incluso años hasta que los niveles de plomo en sangre alcancen niveles aceptables.

Por este motivo, incluso después de mejorar la protección de los trabajadores en las empresas mediante las medidas dirigidas a la reducción de la exposición ambiental al plomo (reducción del VLA), el

impacto sobre los niveles de plomo en sangre para los trabajadores con exposición previa (expuestos durante muchos años) no será inmediato.

Aunque la mano de obra expuesta al plomo es predominantemente masculina, las trabajadoras pueden sufrir riesgos adicionales ya que el plomo puede afectar a las mujeres embarazadas y al feto en desarrollo. El plomo se transfiere fácilmente al feto a través de la placenta durante el embarazo. En la actualidad, no se puede identificar un umbral para los posibles efectos sobre el sistema nervioso central en recién nacidos y lactantes. Por lo tanto, se debe minimizar la exposición de las mujeres en edad fértil al plomo.

El valor límite ambiental (VLA) y el valor límite biológico (VLB) establecidos para el plomo se





introdujeron por primera vez en virtud de una directiva específica sobre el plomo en 1982 y no se han actualizado desde hace más de 40 años. En el año 2022 se incorporaron los agentes tóxicos para la reproducción (TR) de categoría 1A y 1B en la directiva de agentes cancerígenos y mutágenos, ampliando el ámbito de esta e incluyendo al plomo dentro de su ámbito de aplicación, pero no se habían modificado sus valores límite. En esta actualización en 2023 de los valores límite del plomo se propone una reducción considerable de estos valores ya que los últimos avances y descubrimientos científicos y técnicos ponen de manifiesto que los valores anteriormente en vigor no protegen suficientemente a las personas expuestas.

Por su parte, los **diisocianatos** son sensibilizantes cutáneos y respiratorios (asmágenos) que pueden provocar asma profesional y reacciones alérgicas en la piel que pueden producirse por la exposición a dichas sustancias.

Los diisocianatos se utilizan en la fabricación de poliuretano, tanto sólido como en espuma, y de plásticos, revestimientos, barnices, pinturas de dos componentes y adhesivos. La exposición abarca tanto a las personas trabajadoras de las empresas que fabrican estos materiales como a las personas que utilizan adhesivos, sellantes, pinturas y revestimientos que contienen diisocianatos en otro tipo de sectores productivos. Estos productos se utilizan ampliamente en la construcción, reparación de vehículos, reparaciones en general y en la fabricación de textiles, muebles y de vehículos de motor y otros medios de transporte, de electrodomésticos, maquinaria y ordenadores.

La evaluación de impacto de la Comisión calcula que actualmente 4,2 millones de trabajadores de la UE están expuestos a los diisocianatos. Actualmente no existe valor límite vinculante para los diisocianatos a nivel de la UE.

Siguiendo el procedimiento legislativo ordinario en la UE, el Consejo adoptó una orientación general sobre la propuesta de la Comisión sobre plomo y diisocianatos en junio de 2023. La posición del Consejo mantenía los valores límite propuestos por la Comisión, pero introducía varias modificaciones. La Comisión de Empleo y

Asuntos Sociales del Parlamento Europeo adoptó su informe sobre la propuesta, incluida la decisión de entrar en trílogos, el 7 de septiembre de 2023 y el primer trílogo (diálogo tripartito entre el Consejo, el Parlamento y la Comisión) tuvo lugar el 12 de octubre de 2023.

En el segundo trílogo, celebrado el 14 de noviembre de 2023, los equipos de negociación del Consejo y del Parlamento alcanzaron un acuerdo provisional. Este acuerdo provisional debe ser confirmado por el Consejo y el Parlamento antes de ser adoptado formalmente. El Consejo confirmó el acuerdo provisional en el COREPER del 6 de diciembre de 2023. El acuerdo provisional debe ser refrendado formalmente por el Consejo y el Parlamento, este último previsiblemente en el pleno de 6 de febrero de 2024. Una vez finalizadas las etapas formales de la adopción, los Estados miembros dispondrán de dos años para incorporar las disposiciones de la Directiva a su legislación nacional.

Con esta iniciativa legislativa, en el caso del plomo, de fijar un límite de exposición significativamente reducido, se contribuirá a prevenir problemas de salud de los trabajadores, por ejemplo, que afecten a las funciones reproductivas y a la toxicidad para el desarrollo. En el caso de los diisocianatos, un nuevo límite de exposición evitará casos de asma y otras enfermedades respiratorias.

El texto del acuerdo provisional, a falta de las ratificaciones formales está disponible en:

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-16071-2023-ADD-1/en/pdf>

CONCLUSIONES

Los avances realizados por la Presidencia española en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo han sido importantes para la protección de la salud de las personas trabajadoras europeas, centrándose en dos de los ámbitos de mayor interés en estos años, por un lado, la salud mental en el trabajo y por otro la lucha contra las enfermedades relacionadas con la exposición a sustancias químicas peligrosas.



Ambas líneas de trabajo están muy relacionadas con los cambios que se están desarrollando en la sociedad europea fruto de las diferentes transiciones en las que estamos inmersos: la transición digital, ecológica y demográfica.

Los cambios propuestos en las directivas de CMR y de químicos serán clave para proteger a los trabajadores en el contexto del avance de la transición ecológica y el cambio climático: el plomo, por su uso intensivo en baterías y los diisocianatos que se utilizan en procesos para aligerar los vehículos eléctricos o como materiales aislantes en la rehabilitación de edificios. Dado que se va a incrementar su uso en los próximos años es imprescindible una legislación adecuada a la evolución de la ciencia y de la técnica empleada en los procesos de producción. Por ello, la modificación de ambas directivas para incluir valores límites de nuevas sustancias será clave en la prevención de enfermedades profesionales causadas por sustancias químicas.

En el caso de la salud mental en el trabajo, está se ha visto más afectada a raíz de las sucesivas crisis sanitarias con el Covid 19 y las crisis económicas derivadas de los conflictos bélicos. La salud mental también se ha visto condicionada por los aspectos más negativos de las transiciones digital y ecológica como son el aumento del tecnoestres, la falta de desconexión, el aislamiento social y la irrupción de la inteligencia artificial en procesos de gestión de personal o de organización del trabajo, lo que ha supuesto un especial deterioro de las condiciones de trabajo en aquellos empleos precisamente con condiciones más precarias, y ha afectado en mayor medida a diferentes colectivos, de personas jóvenes y mayores o a las mujeres. Las iniciativas que se adopten a nivel europeo, incluyendo la posibilidad de una directiva de riesgos psicosociales, sin duda puede ser un factor determinante en la mejora de las condiciones de salud mental de los trabajadores.

Nos congratulamos por el trabajo realizado en mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de las personas trabajadoras europeas y le deseamos éxitos en este ámbito a las próximas presidencias belga y húngara.

Virginia Gálvez Pérez

Directora del Departamento de higiene industrial del CNNT,
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Belén Pérez Aznar

Coordinadora de área de Relaciones Internacionales
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

M^a Mercedes Tejedor Aibar

Directora del Departamento de Relaciones Internacionales,
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.



LA IMPORTANCIA DEL AÑO EUROPEO DE LAS COMPETENCIAS 2023 EN LA PRESIDENCIAS DE ESPAÑA DEL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA: PRINCIPALES LOGROS

En el segundo semestre del año 2023 España ha ejercido la Presidencia del Consejo de la Unión Europea, y, durante este periodo también se ha desarrollado parte del Año Europeo de las Competencias 2023. Por ello, en este artículo se van a destacar aquellos temas, eventos, que se han considerado más importantes, en este contexto, en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y, en especial, del Servicio Público de Empleo Estatal.

1.- EL AÑO EUROPEO DE LAS COMPETENCIAS (AEC) 2023 Y SU PUESTA EN MARCHA EN ESPAÑA

1.1. Por qué y para qué del AEC

El **14 de septiembre de 2022**, la **Presidenta de la Comisión Europea, Ursula Von der Leyen** en su **Discurso sobre el Estado de la Unión de 2022** propuso la declaración del año 2023 como el **Año Europeo de las Competencias**.

El 10 de mayo de 2023 se adoptó la **Decisión (UE) 2023/936** del Parlamento Europeo y el Consejo relativa al Año Europeo de las Competencias acordándose que su duración fuera del 9 de mayo de 2023, al 8 de mayo de 2024.

El objetivo general del Año Europeo es **fomentar una mentalidad más centrada en el reciclaje y el perfeccionamiento profesionales** de conformidad con las competencias, el Derecho y las prácticas nacionales. Al fomentar esto tendrá por objeto **impulsar la competitividad** de las empresas europeas, en particular las pequeñas y medianas empresas, y **contribuir a la creación de empleo de calidad** aprovechando todo el potencial de la **doble transición digital y ecológica de manera socialmente justa, inclusiva y equitativa**.

En el AEC se realizarán las siguientes **acciones**:

1. Promover una inversión mayor, más eficaz e inclusive a todos los niveles, en toda forma de **reciclaje y perfeccionamiento profesionales, educación y formación**.
2. Reforzar la pertinencia y la oferta de las competencias mediante la estrecha cooperación, entre otros, de los interlocutores sociales, los servicios públicos de empleo y privados, las empresas, los proveedores de educación y formación.
3. Hacer coincidir las aspiraciones, necesidades y competencias de las personas con las necesidades y oportunidades del mercado laboral.
4. Atraer a las personas de terceros países con las competencias que necesitan los Estados miembros.

El Año, incluirá una serie de actividades, entre las que están, entre otras: Conferencias, foros de debate y otros eventos en línea y en formato presencial para promover el debate sobre el papel y la contribución de las políticas en materia de capacidades (skills); aprendizaje mutuo sobre las medidas y enfoques que pueden aportar las partes interesadas; campañas de información y concienciación sobre las iniciativas de la UE para el reciclaje profesional y perfeccionamiento profesionales y el aprendizaje continuo; aumentar el diálogo con los interlocutores sociales en estos temas.

1.2. Puesta en marcha del AEC en España

Con el fin de asegurar la coordinación de las actividades a nivel nacional, en cada Estado miembro se ha designado una Coordinación Nacional, que, en el caso de España, recae en el Ministerio de Trabajo y Economía Social designado como coordinadora nacional a: Consolación Rodríguez, Secretaria General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, apoyada por: María Antonia Agudo Riaza, Subdirectora General de Relaciones Institucionales y Asistencia Jurídica, y, Belén Rebollo, Subdirectora General de Políticas Activas de Empleo, ambas del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Para la **mejor organización del AEC en España**, se pusieron en marcha las siguientes acciones:

- Relacionadas con la **gobernanza del sistema**:
 - Se creó un **Grupo interministerial que aglutina a todos los Ministerios y otras unidades con competencias en la materia. Y se ha realizado un documento que recoge las diversas actuaciones que se han puesto en marcha.**
 - **Se ha informado e implicado a los Interlocutores sociales en diversos ámbitos.**
 - Se creó una **Red de puntos de Contacto en el seno del Sistema Nacional de Empleo que incluye al SEPE y a los 17 Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.**
- Relacionadas con la **comunicación**:
 - Se creó un **espacio web específico del Año Europeo de las Competencias (landing page) con el objetivo de recopilar toda la información relevante que se genera en España en relación con el AEC, trabajando de una manera coordinada y complementaria con la página web oficial del Año Europeo de las Competencias implementada por la Comisión.**
 - Se ha creado un **cuadro de mandos a través de Google Analytics GA4 para ver el nivel de visitas y contenidos más consultados y se trabaja en todo lo relativo a la indexación en buscadores con la puesta a disposición de la web del [Año Europeo de las Competencias \(sepe.es\)](https://sepe.es) Desde mayo de 2023 a enero de 2024 ha habido: 15.086 sesiones, 12.143 usuarios y 37.506 visitas a la página.**

2.- PRINCIPALES EVENTOS DE LA PRESIDENCIA ESPAÑOLA PARA VISIBILIZAR EL AEC: ESPECIAL REFERENCIA A LA CONFERENCIA DE ALTO NIVEL DE BARCELONA

2.1. Datos básicos de los principales eventos

Dentro de las prioridades de la Presidencia Española del Consejo de la UE, ha tenido una especial importancia en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Economía social y del SEPE, la **visibilización del AEC**. A continuación, se recogen sólo los eventos que se han considerado más importantes por orden cronológico:

- La **Conferencia de Alto nivel sobre “Las políticas activas de empleo, Pilar del Año Europeo de las competencias”**, los días 19 y 20 de octubre 2023 en Barcelona que es objeto de análisis más detallado en el siguiente apartado.
- La **Conferencia Ministerial de Formación Profesional** en Sevilla los días 23 y 24 de octubre de 2023, y, la reunión de **Directores Generales de Formación Profesional (DGVT, dependiente de DG Employment)** en esta misma ciudad los días 25 y 26 de octubre de 2023, que, aunque



no sean unos eventos organizados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, deben mencionarse al ser también muy importantes.

- El Evento combinado de la **Reunión de Coordinadores Nacionales EURES (ECG-EURES Coordination Group)** y del **Acto de Presidencia Española “Experiencias Emblemáticas de Apoyo Activo al Empleo para la Resiliencia, la Recuperación y la Transformación”**, que se celebró los pasados 22, 23 y 24 de noviembre en Málaga. El acto contó con la presencia de 73 personas, pertenecientes no solo a las Instituciones europeas como la Comisión y la Autoridad Nacional Europea, sino también con representantes del Servicio Andaluz de Empleo, la Subdelegación del Gobierno en Málaga o los Consejeros y Consejeras EURES tanto nacionales como de los demás EEMM de la UE, entre otros.
 - En la **Reunión de Coordinadores Nacionales Red EURES** se informó, entre otros temas de la nueva propuesta de reglamento para la creación de una Reserva europea de Talentos (Talent Pool), la Estrategia del Portal EURES 2023-2030 y las sinergias entre los programas

EURES/Europass, o el programa de Ayudas a la movilidad EURES (TMS). Todos los temas anteriores tienen también una importante conexión con el AEC.

- En el **Acto de la Presidencia Española** se presentaron iniciativas europeas como el “Instrumento de Apoyo Técnico (TSI)”. También se presentaron distintas experiencias emblemáticas españolas vinculadas al AEC, así, entre otros,: el proyecto de detección de necesidades formativas en el mundo laboral, que implementa la taxonomía ESCO como fuente para el diagnóstico; la nueva Red de Centros Públicos de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo (**Red COE**) del Sistema Nacional de Empleo, promovida por la reciente Ley 3/2023 de Empleo como espacios de innovación y experimentación en materia de políticas activas de empleo.
- **La Reunión del 20º Consejo de Administración de la Red Europea de los Servicios Públicos de Empleo (PES Network)**, el 14 y 15 de diciembre en Las Palmas de Gran Canaria. Contó con la presencia de 62 personas, de las que 48 lo fueron en virtud de su condición de miembros del Consejo de Administración por parte de los Servicios Públicos de Empleo de los EEMM de la UE y del EEE, de los 27 países presentes. Se señalan solo los puntos del orden del día en los que se trataron temas en relación con el AEC con importante participación del SEPE:
 - El punto 2 se dedicó al Año Europeo de las Competencias, además, se proporcionó información actualizada sobre las iniciativas de la UE adoptadas como parte de un “paquete de movilidad de habilidades y talentos” del 15 de noviembre y las actividades de la PES Network sobre contratación de terceros países.
 - El punto 5 se centró en la cuestión demográfica, su incidencia en el Mercado de trabajo y las competencias, y los retos que esto supone para los Servicios Públicos de Empleo (SPE). Durante el tema, se invitó a los Directores y Directoras de los Servicios Públicos de Empleo (SPE) a discutir cómo tener en cuenta el impacto del envejecimiento de la población en el mercado laboral y cómo adaptar mejor los servicios de los SPE.

- El punto 8, se dedicó al tema de cómo aumentar la eficacia de las políticas activas de empleo (PAE): Tres elementos clave: sector, grupos prioritarios y territorio. De esta forma los participantes tuvieron la oportunidad de discutir cómo hacer más eficaces las Políticas Activas de Empleo (PAE). Para ello, contaron con una serie de intervenciones de contexto siendo importante la presentación del secretariado de la Red, del informe de la Red Europeo de Servicios Públicos de Empleo (PES Network) sobre “Nuevas formas de programas de políticas activas de empleo”. También el Director General del SEPE resumió las conclusiones de la reciente Conferencia de Alto nivel, “Las políticas activas de empleo, Pilar del Año Europeo de las Competencias”, celebrada en la Presidencia Española en Barcelona. Además, Nathalie Berger, contó el papel de la DG REFORM y el Instrumento de Apoyo Técnico, para contribuir a la mejora de las PAE. Por último, también se presentaron algunos ejemplos de buenas prácticas, que tienen en cuenta los tres elementos, territorio, sector y colectivo por parte de: la Comunidad Autónoma de Canarias, “Integrándose en el Agro Canario; la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha su buena práctica dentro de su Estrategia regional contra la despoblación de Castilla-La Mancha 2021-2031; y, del SEPE que presentó su buena práctica, Alfabetización Digital de las mujeres en el ámbito rural.

2.2. Especial referencia a la Conferencia de Alto nivel de Barcelona

La Conferencia de Alto nivel sobre, “Las políticas activas de empleo, Pilar del Año Europeo de las Competencias”, celebrada en Barcelona el 19 y 20 de octubre pasados, ha sido el evento más importante organizado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el SEPE en el marco de la Presidencia y del AEC.

La Conferencia tuvo lugar en las instalaciones del World Trade Center de Barcelona y contó con más de 300 personas acreditadas y con la participación de representantes de varios Estados Miembros de la UE (3 Ministros/as de: Bélgica, Suecia y España y 3 Secretarios de Estado: Alemania, Portugal y Rumanía), la Comisión (Comisario de Empleo y Derechos Sociales), representantes del Parlamento Europeo, la Red



Europea de Servicios Públicos de Empleo (PES Netowrk), Organismos Internacionales (Director Empleo de la OCDE, Directora OIT-Cinterfor), Agencias y Fundaciones europeas (Directores/as de Cedefop, Eurofound, European Training Foundation), Directora de OIT-Cinterfor, los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, los órganos territoriales del SEPE, y, los Interlocutores Sociales, tanto españoles como europeos.

De ellos, 64 personas tuvieron la condición de conferenciantes/panelistas/expertos.

A lo largo de la Conferencia, las mesas redondas y ponencias que se celebraron relacionaron el Pilar Europeo de Derechos Sociales con el AEC, explicándose, además, el por qué y el para qué del mismo. Además, se centraron en las necesidades de personal con las competencias adecuadas que tienen las empresas, y en el análisis de las respuestas de los Servicios Públicos de Empleo ante los retos actuales del mercado de trabajo con la puesta en marcha de diversas políticas activas de empleo.

También hubo dos talleres, dedicados respectivamente a “no dejar a nadie atrás”, poniendo en valor, por un lado, una serie de buenas prácticas dirigidas a los colectivos de atención prioritaria, más alejados del mercado de trabajo, y, por otro, analizando las “competencias y necesidades de aprendizaje permanente”.



Además, otros paneles con los que contó la Conferencia fueron los dedicados al papel del diálogo social y los interlocutores sociales y a las competencias necesarias en un contexto mundial global tremendamente cambiante.

Para finalizar, se volvió a la dinámica de taller para conocer más de cerca el papel que juegan las prestaciones por desempleo a la hora de no dejar a nadie atrás en la política de empleo y, también, para conocer una serie de buenas prácticas en las políticas activas de empleo que se presentaron.

La cena institucional tuvo lugar en el Hotel Alimara a cargo de los alumnos y alumnas del CETT, el Centro Universitario de Turismo, Hotelería y Gastronomía adscrito a la Universidad de Barcelona, en la que se quiso resaltar la importancia del Año Europeo de las Competencias, al enmarcarse la cena en un programa formativo y de prácticas laborales de alumnos en procesos formativos.

En ese mismo lugar tuvo lugar la **firma con los Interlocutores sociales europeos de la Declaración Tripartita sobre el Año Europeo de las Competencias 2023**, que se explica más adelante con detalle.

A lo largo de la Conferencia se fueron proyectando diversos testimonios de personas que han pasado por alguna acción formativa y de empleo, de diversas empresas, poniendo, de esta forma, “cara y ojos” al Año Europeo de las Competencias, el lado humano de nuestras acciones.

La conclusión y la clausura corrió a cargo de Gerardo Gutiérrez Ardoy, Director General del Servicio Público de Empleo Estatal, que quiso finalizar con un testimonio, lleno de esperanza, enfatizando la importancia de la formación para facilitar inserción en el mercado de trabajo.

Las principales conclusiones de la Conferencia de Barcelona se abordan en el apartado siguiente.

3.- ¿QUÉ LOGROS SE HAN CONSEGUIDO EN EL AÑO EUROPEO DE LAS COMPETENCIAS EN EL MARCO DE LA PRESIDENCIA ESPAÑOLA DEL CONSEJO DE LA UE?

La implicación de España en el AEC y la calidad de las acciones desarrolladas ha sido reconocida por la Comisión Europea en diversos momentos. Son muchos los logros conseguidos durante la Presidencia Española, entre los que se podrían destacar: la firma de la Declaración Tripartita sobre el Año Europeo de las Competencias y las conclusiones alcanzadas en la Conferencia de Alto nivel sobre, “Las políticas Activas de Empleo, Pilar del Año Europeo de las Competencias” celebrada el 19 y 20 de octubre en Barcelona.

3.1. La importancia del dialogo social en el AEC: la firma de la Declaración Tripartita de Barcelona

La Presidencia Española se marcó entre sus prioridades, conseguir un Acuerdo con los Interlocutores Sociales Europeos, y, el Ministerio de Trabajo y Economía social lo ha conseguido siendo esto un hecho de importante trascendencia.

La **DECLARACIÓN TRIPARTITA (JOINT DECLARATION) SOBRE EL AÑO EUROPEO DE LAS COMPETENCIAS** se firmó al hilo de la Conferencia de Barcelona, el **19 de octubre de 2023**.

La Declaración fue suscrita por: el Comisario de Empleo y Derechos Sociales, Nicolas Schmit: la Vicepresidenta Segunda del Gobierno y Ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz; así como por Maxime Cerutti, Director de Asuntos Sociales de Business Europe; Esther Lynch, Secretaria General de ETUC; Valeria Ronzitti, Secretaria General de SGI Europe; y, Véronique Willems, Secretaria General de SMEUnited. Asimismo, también fue suscrita por el Ministro de Empleo e Integración de la anterior Presidencia del Consejo de la Unión Europea, el sueco Johan Pehrson, y, la Vicepresidenta y Ministra de Empleo, Formación, Sanidad, Acción Social, Igualdad de Oportunidades y Derechos de las Mujeres, de la siguiente Presidencia, de la Región de Valonia, la belga Christie Morreale.

Esta Declaración, además de celebrar la declaración del Año, ha subrayado, entre otras, **cuestiones tan importantes** como:

- Acordar realizar esfuerzos para **garantizar que la población en edad de trabajar esté dotada de las competencias necesarias para el mercado laboral y que las empresas tengan acceso a las personas con las competencias que necesitan.**
- Comprometerse a una **colaboración eficaz** entre instituciones e interlocutores sociales, ya que el **diálogo social tripartito y bipartito** son y deben seguir siendo herramientas esenciales para el desarrollo de las competencias.



- Expresar su acuerdo en que el **derecho a una educación, formación y aprendizaje permanente** de calidad e inclusivos, es esencial para ayudar a todas las personas trabajadoras, desempleadas e inactivas en edad de trabajar a desarrollarse en su carrera profesional y mejorar sus oportunidades de empleo.
- Considerar que la **formación**, como fundamento social y base del empleo, es una **pedra angular** para aumentar la productividad económica; hacer que las **empresas sean más competitivas y resistentes**; garantizar un empleo de calidad.
- Comprometerse a mejorar las iniciativas sobre formación en el trabajo de la UE y de los Estados miembros, con la **participación de los interlocutores sociales**, respetando al mismo tiempo el diálogo social y los convenios colectivos a nivel nacional, sectorial y de empresa; y, a seguir promoviendo las competencias, la mejora de las cualificaciones y la recualificación tras el Año Europeo de las Competencias, al constituir un componente estructural y transversal de las políticas económicas, de empleo y sociales.

3.2.- Las conclusiones alcanzadas en la Conferencia de Alto nivel de Barcelona

Del debate que se produjo en las diferentes mesas, paneles y talleres, se pueden extraer las siguientes **conclusiones de la Conferencia de Alto nivel de Barcelona**:

1ª. Formación para todas las personas. Uno de los instrumentos más poderosos que tenemos para avanzar en igualdad es la formación. Es fundamental poner la formación al servicio del mantenimiento del Estado del Bienestar, del mantenimiento de las clases medias que han sido las que en Europa han mantenido las democracias lejos de movimientos populistas. En el nuevo contrato social que se está gestando en Europa, que la formación llegue a todas las personas y durante toda su vida es uno de los pilares.

2ª. El Pilar Europeo de los Derechos Sociales. En Europa, para lo anterior tenemos el Pilar Europeo de los Derechos Sociales, con un primer principio que es precisamente la “Educación, formación y aprendizaje permanente”.

3ª. La formación y las 3 transiciones. La formación impacta directamente en las tres transiciones en las que nos encontramos: **la demográfica, la verde y la digital**. Estas transiciones serán justas si se incorpora la ética como forma de impulsar el respeto humano y aquí la formación vuelve a tener un papel preponderante. A continuación, algunas afirmaciones y reflexiones que, relacionadas con la formación, impactan en estas transiciones:

- Científicamente sabemos que en Europa iniciamos un **invierno demográfico** en el que, por edad, perderemos hasta el 2050 a 80 millones de personas en edad de trabajar y África ganará 800 millones según lo señalado en el informe sobre Perspectivas de la Población Mundial 2019 de Naciones Unidas.
- Igualmente, **en muchos sectores, tenemos que ser capaces de incorporar a la mujer al trabajo. En el transporte y en la construcción** solamente hay un 15% de mujeres trabajando y en el sector tecnológico solamente un 30%.
- Hay que continuar en la senda de la **certificación de las competencias**.
- El ámbito de la **colaboración público privada** es importante para que los SPE puedan llegar eficazmente a todos los ámbitos del mercado de trabajo.
- Es en los **colectivos vulnerables** en los que tenemos que centrar las políticas de empleo.
- Hay que extender y visibilizar la **taxonomía ESCO** (Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones) como herramienta para identificar eficazmente a las competencias que está reclamando el tejido empresarial.
- Hay que avanzar en la puesta a disposición de las personas y en la posibilidad de ir construyendo su **itinerario formativo** a través de las **microcredenciales**.
- No perdamos de vista el que, a nivel mundial, el 50% de los 6.000 millones de **personas trabajadoras** son **informales**. Están trabajando, pero no figuran en ningún registro ni cotizan.
- Hay que disponer de unas **prestaciones por desempleo** que respondan al momento en el que nos encontramos, ligándolas a la formación y mejorando los espacios de compatibilidad de las mismas con el trabajo por cuenta ajena y propia.



4ª. La formación y el diálogo social. El diálogo social nos debe servir para ir avanzando en acuerdos ajustados a las necesidades del tejido empresarial y de los intereses de las personas trabajadoras. El diálogo social es clave para definir y aplicar las políticas públicas destinatarias a apoyar el desarrollo de las competencias de los trabajadores y a su formación y recualificación profesionales, así como para la gobernanza del sistema de formación, con la convicción de que las organizaciones empresariales y sindicales son las que están en mejor disposición para identificar las necesidades actuales y futuras de las empresas y de los trabajadores y del mercado laboral.

5ª. De lo global a lo local. A partir de la mejora de las políticas de empleo en el marco europeo o estatal, hay que ir avanzando y desarrollando su ejecución a nivel territorial, primero a nivel regional y, a continuación, dando a la dimensión local del empleo el espacio suficiente.

6ª. La importancia de la orientación. Los servicios públicos de empleo deben reforzar la red de orientación con personal profesional incorporado a sus estructuras y complementado con el personal profesional de las entidades privadas especializadas en la orientación profesional, además de reforzarse con herramientas tecnológicas. El acompañamiento personalizado y profesionalizado a lo largo de toda la vida laboral es el derecho subjetivo que tenemos que blindar. Igual que hay personal sanitario para curar y personal docente para enseñar, tenemos que tener a personal orientador para orientar y no solo a las personas si no también, a la pequeña y mediana empresa.

7ª. Compartir conocimiento. Debemos aprovechar todo el conocimiento que tienen las distintas entidades y organizaciones que existen en el marco de la política de empleo, algunas de las cuáles participaron en la Conferencia: Eurofound, ETF, OIT Cinterfor, Wapes, CEDEFOP o la OCDE. También tiene gran interés conocer cómo se actúa en otras partes del mundo, como hemos hecho con la NESAs australiana.

4.- LA IMPORTANCIA DE NO DEJAR A NADIE ATRÁS Y VISIBILIZAR NUESTRAS ACCIONES EN EL MARCO DEL AEC

Entre los objetivos del AEC está **visibilizar las distintas acciones** que se ponen en marcha, recabar diversos testimonios, con el objetivo mostrar los resultados de las acciones y de **“no dejar a nadie atrás”**.

Por ello, en el marco de la Presidencia Española se ha enfatizado en la importancia de las personas, en **poner “cara y ojos” a nuestras acciones**.

Hay **múltiples ejemplos de buenas prácticas en el marco del AEC** y que se han ido mostrando a lo largo de la Presidencia española, recogándose a continuación algunos de los que están **en conexión con muchos de los testimonios** que se han recabado.

En lo relativo al **EMPLEO JOVEN** (incardinado en la Inversión 1 del Componente 23 del Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia (PRTR):

Testimonios:

- Garantía Juvenil: Personas jóvenes registradas en el programa estatal impulsado por el SEPE relatan, junto a los empleadores y empleadoras, el valor recíproco para jóvenes y empresas

Programa “TánDEM”: programa de formación en alternancia con el empleo, con el fin de mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes entre 16 y 29 años. Tiene por objeto la formación de jóvenes en ocupaciones relativas a: la transición ecológica y la economía verde (entre ellas, eficiencia energéticas, energías renovables, tratamiento de aguas y residuos, economía circular, aprovechamientos forestales y agrarios respetuosos con el medio ambiente), la digitalización de servicios, la cohesión social (atención de la dependencia e intervención con colectivos vulnerables), la lucha contra la despoblación y el desarrollo local rural (gestión del patrimonio, actividad turística) y sostenible que refuercen la cohesión territorial.

Testimonios:

- Ministerio de Cultura, Archivos Estatales: Carmen Caballero, coordinadora del Programa



TándEM en los Archivos Estatales Históricos, liderado por el SEPE promueve la importancia de un proyecto que forma a 64 jóvenes de entre 16 y 29 años impulsando las técnicas digitales y la profesionalización en un sector de alto valor cultural.

- Fundación Laboral de la Construcción: Ariadna Martín, 21 años, alumna del Programa TándEM para formación en alternancia con el empleo en el sector de la construcción, dedicado a la profesionalización de jóvenes sin cualificación.
- Fundación ONCE: Personas jóvenes con discapacidad participan en el Proyecto TándEM “Algoritmo Verde”, que les forma para el empleo en la reparación de equipos electrónicos, proporcionando empleo en un sector de alta demanda.
- Fundación A LA PAR: En el marco de un Proyecto TándEM financiado por el SEPE, varias personas jóvenes con discapacidad intelectual muestran su desempeño en el Ayuntamiento de Ciudad Real (Castilla-La Mancha), donde ponen en práctica la formación en capacidades digitales para realizar puestos que les permiten autonomía personal y laboral.

Programa “Primera experiencia profesional en las administraciones públicas”, destinado a las personas jóvenes desempleadas cuya etapa formativa se haya completado y acreditado en lo que a conocimientos se refiere. El objetivo del programa no es aprender qué, sino más bien aprender cómo, mediante ese primer contrato de trabajo en el que adquirir competencias “soft” y habilidades socioprofesionales. Se prioriza la cobertura de puestos en tareas relacionadas con: la transición ecológica y la economía verde, la digitalización de servicios, la cohesión social (atención de la dependencia e intervención con colectivos vulnerables, rehabilitación de entornos y vivienda), y el desarrollo local rural. También se valora positivamente el desarrollo del programa en las provincias afectadas por el reto demográfico, para favorecer la fijación de la población joven.

Programa “Investigo”: centrado en las personas jóvenes investigadoras y tecnólogas en organismos públicos de investigación, universidades públicas, centros tecnológicos,

parques científicos y tecnológicos y entidades públicas sujetas a derecho privado, junto con empresas (que inviertan en investigación e innovación y presenten un proyecto de investigación que se autorizará como candidato a ser objeto de subvención para el salario de las personas jóvenes investigadoras que vaya a contratar) y entidades privadas sin ánimo de lucro.

Testimonios:

- Proyecto Investigo: Personas jóvenes que han terminado su formación se incorporan en empresas y centros especializados en Investigación y Ciencia para aplicar conocimientos y adquirir competencias en innovación.

En lo relativo al **EMPLEO MUJER**:

Programa “Alfabetización Digital de las mujeres en el marco del Plan de Fomento del Empleo Agrario”, cuyo objetivo es: promover la formación de las mujeres rurales a través del desarrollo de un itinerario de formación digital básico, que pretende contribuir a reducir tres brechas: la de género, la digital entre las personas que trabajan y las desempleadas, la brecha del territorio en las áreas rurales. También contribuir, complementar y acelerar la transformación digital, en particular dirigida a la población rural, reforzando las nuevas capacidades y competencias digitales necesarias en el mundo laboral, el desarrollo personal y la inclusión social.

Testimonios:

- De mujeres del medio rural en Jaén (Andalucía) para capacitación en competencias digitales básicas, saliendo de la alfabetización digital, apoyando su valor personal y su aprendizaje para la inserción sociolaboral.
- Programa ADA del Servei Públic d’Ocupació de Catalunya: está dirigido a mejorar las competencias digitales básicas para mujeres, mejorando su inserción sociolaboral y su empoderamiento personal, y se recogen testimonios de distintas mujeres que han pasado por el programa.



En relación con la **MEJORA DE LAS COMPETENCIAS DIGITALES**:

Programa **Digitalízate** que contribuye a mejorar las competencias digitales avanzadas de las personas trabajadoras y la competitividad de las empresas al facilitar el acceso a una formación personalizada, de calidad y adecuada a cada perfil, colectivo y sector.

Se trata de una medida ideada por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae). Es un ejemplo de **modelo de colaboración público-privada y público-pública**, y fue seleccionada como **práctica inspiradora por los Servicios Públicos de Empleo europeos**. En la actualidad (enero 2024) agrupa a 58 entidades que ponen a disposición de la ciudadanía más de **1.586 recursos formativos gratuitos**, cuyo objetivo es la mejora de sus competencias digitales, y cuenta con más de **7.450.000 de visitas** desde su creación en diciembre de 2019 hasta enero 2024.

A este proyecto se han unido las principales empresas tecnológicas y entidades públicas estatales que comparten el interés en el proyecto. Entre ellas se destacan las siguientes entidades privadas: Amazon Web Services, Fundación Telefónica, Google, Microsoft, NTT Data, Fundación Accenture, Huawei, SAP e IBM y las siguientes entidades públicas: Correos, Incibe, Fundación EOI, Uned, Fundación Uned e Icx.

La difusión de dichos cursos se realiza a través del **espacio WEB Digitalízate Plus** que se encuentra disponible en las páginas web de Fundae y del SEPE.

Se trata de una herramienta básica que contribuye a la mejora de las competencias digitales en el marco del Año Europeo de las Competencias.

Testimonios:

- Fundae: Varias personas expresan, desde sus puestos de trabajo o desde iniciativas de emprendimiento, el valor de la capacitación constante, en concreto en nuevas tecnologías

Becas Google, proyecto de Fundae y Google Spain gracias al cual se suscribió en marzo de 2021 un convenio para la difusión y el acceso a las becas de Google Professional Certificates. El programa cuenta con **10.000 becas y 7 certificados**: Soporte de tecnologías de la información; Análisis de datos; Gestión de proyectos; Diseño de experiencia de usuario; IT Automation with Python; Ciberseguridad; Marketing digital y comercio electrónico.

En estos momentos, hay más de 4.000 personas en lista de espera debido al interés y éxito de esta iniciativa.

Testimonios:

- Becas Google impulsadas por FUNDAE: Manuel Filgueira, estudiante del Programa “Becas Google”, se recicla desde un perfil profesional dedicado a la hostelería, adquiriendo competencias para aplicarlas en su actividad hostelera

En relación a buenas prácticas dirigidas a **FAVORECER LA MEJOR INSERCIÓN DE LOS COLECTIVOS MÁS VULNERABLES**:

Testimonios

- Ingeus:
 - Ceuta: Amal Lamaiz, mujer de 31 años de Ceuta. Participa en el itinerario de inserción laboral para personas vulnerables, evolucionando desde la no cualificación a contar con formación adaptada con el acompañamiento de su orientadora laboral.
 - InsertAstur: Julián, participa en el Programa “En Primera Persona” de Ingeus y SEPEPA (Principado de Asturias), y muestra su inserción laboral gracias al acompañamiento y la orientación laboral y humana, saliendo del desempleo de larga duración, y de la afectación personal y en salud mental que provoca la falta de empleo y de oportunidades.
- Secretariado Gitano, Programa Aprender Trabajando:
 - Ana Fernández, Responsable de Personal en Ikea España: describe la iniciativa como la alternancia de formación y empleo en Ikea de personas gitanas para poner en valor la plantilla diversa.



- *Miguel Lizarraga, trabajador en Burgos (Castilla y León) relata su capacitación y reciclaje profesional para un puesto de trabajo actual en la industria alimentaria, saliendo del desempleo que provocó la COVID 19 en el ámbito de la hostelería.*
- **Eskolanbide:**
 - *Programa organizado por la Asociación de empresarios de hostelería de Gipuzkoa junto a Lanbide (Servicio Público de Empleo del País vasco) y con el apoyo de Fomento San Sebastián para personas migrantes residentes en el País Vasco, que reciben capacitación en hostelería y que obtienen compromiso de empleo y de regularización administrativa (arraigo por formación).*
 - *Proyectos territoriales en Ceuta y Melilla para el reequilibrio y la equidad*
 - *Personas en desempleo durante largo tiempo cuentan cómo se han abierto oportunidades de empleo desde la formación adaptada a perfiles con posibilidad de inserción real en sus territorios.*

5.- CONCLUSIÓN

El Semestre de la Presidencia de España del Consejo de la Unión Europea ha coincidido con una parte del Año Europeo de las Competencias 2023. Viendo la calidad de los eventos y de las acciones que se han organizado, la implicación de España en el AEC, se puede decir que el resultado ha sido muy positivo, y así lo ha reconocido la Comisión europea en diversos momentos.

Son **muchos los logros conseguidos** durante la Presidencia Española en relación con el Año Europeo de las Competencias, entre los que se podrían destacar:

- La importancia del papel desarrollado por la Coordinación Nacional del AEC con el Sistema de **Gobernanza puesto en marcha y la landing page creada para visibilizar mejor las diversas acciones** desarrolladas;
- El poner sobre la mesa que, junto con la importancia de las transiciones verde y digital, es necesario también tener también en cuenta

la transición demográfica que nos afecta, y la incidencia que tienen estas transiciones en las competencias que se necesitan por las empresas y por los trabajadores;

- La necesidad permanente de formación, recualificación, a lo largo de toda la vida;
- El intercambio y la visibilización de muchas buenas prácticas desarrolladas por distintos actores, en especial por, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), los 17 Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas y los 27 Servicios Públicos de Empleo de la UE y los del Espacio Económico Europeo que forman parte de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo;
- El papel esencial que tienen las empresas y los interlocutores sociales en el AEC;
- La necesidad de buscar fórmulas para conseguir que las empresas consigan las personas con las competencias que necesitan;
- La firma de la Declaración Tripartita sobre el AEC y las conclusiones alcanzadas en la Conferencia de Alto nivel de Barcelona.

El Año Europeo de las Competencias finaliza el próximo 8 de mayo de 2024, sin embargo, sus objetivos, sus principios, permanecen. La formación y necesaria recualificación permanente de las personas, el mejor conocimiento de las necesidades de empleo y formación del mercado de trabajo, la necesidad de una orientación y un acompañamiento personalizado de las personas, son algunos de los pilares que permanecen del Año Europeo de las Competencias.

Gerardo Gutiérrez Ardoy

Director General del Servicio Público de Empleo Estatal

María Antonia Agudo Riaza

Subdirectora General de Relaciones Institucionales
y Asistencia Jurídica
Servicio Público de Empleo Estatal



CONCLUSIONES DEL CONSEJO DE LA UE SOBRE DEMOCRACIA EN EL TRABAJO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA VERDE

1. INTRODUCCIÓN: DE LA DEFENSA DE LA DEMOCRACIA

Afortunadamente, son pocos hoy los que ponen en duda que el sistema democrático de gobierno, por basarse en valores como la libertad, el pluralismo, la igualdad o la participación, es la fórmula de gobernanza más deseable para un país, entre todas las opciones posibles.

La democracia permite la participación activa de la ciudadanía en los procesos políticos, por medio, fundamentalmente, del derecho al voto. Pero no se detiene en la existencia de procedimientos electorales, sino que se define por la presencia de competencia política, pluralismo y libertades civiles y políticas.

La igualdad es otro de los valores fundamentales de las democracias; en un sistema democrático, todos los ciudadanos tienen los mismos derechos, legales y políticos; derecho de acceso a la justicia y las mismas oportunidades para participar en la *cosa pública*. Así como la justicia: los sistemas democráticos de gobierno se esfuerzan por ser sistemas justos y equitativos, garantizando que todos los ciudadanos sean tratados de manera igualitaria ante la ley.

Y no podemos dejar de mencionar la rendición de cuentas y la transparencia: en una democracia, los que gobiernan son responsables, ante los ciudadanos, de sus acciones, por las que rinden cuentas a través de una gestión transparente y limitaciones del abuso de poder.

No son estas todas las virtudes de los sistemas democráticos de gobierno, si bien todas ellas ponen de manifiesto que son muchos los motivos que nos hacen abrazar la democracia como el mejor y más legítimo sistema de gobernanza posible.

Una democracia sólida y madura, una democracia real, debe aspirar a abarcar, con los valores antes mencionados, no solo las instancias

más elevadas -y a veces lejanas- de la gobernanza política, sino el resto de las parcelas de la vida de las personas. Una de ellas, el trabajo.

El trabajo es para las personas, no sólo su medio de vida, entendido como fuente principal de ingresos, sino un elemento central de sus vidas; un medio crucial para su desarrollo individual y social, con implicaciones personales, sociales e incluso, muchas veces, de salud física y mental.

Irradiando sus valores y fundamentos al resto de instancias y aspectos de nuestras vidas, las democracias adquieren madurez, fortaleza, se consolidan. Y, en cierto modo, pasan a ser mucho más que un sistema de gobierno.

Alcanzar un modelo empresarial más democrático y participativo debería ser la aspiración de toda democracia, pues si consideramos legítimos y deseables los principios de los sistemas políticos democráticos para gobernar nuestras sociedades plurales de forma justa, ¿por qué no basar el mundo del trabajo en los mismos principios?

2. EL CONCEPTO DE DEMOCRACIA EN EL TRABAJO

La democracia en el trabajo supone dar voz a las personas trabajadoras de los aspectos que les afectan en la empresa. Significa participación de los trabajadores en la empresa, un sólido y constante diálogo social en la empresa -por ejemplo, a través de la negociación colectiva- y un refuerzo de la configuración y eficacia de los derechos de información, participación y consulta de los representantes legales de los trabajadores en la empresa.

La democracia en el trabajo se basa en valores de equidad, transparencia y responsabilidad compartida.

Las formas en que se puede manifestar la democracia en el trabajo son diversas, incluyendo los consejos de trabajadores, como órganos que representan a los empleados ante la dirección de la empresa y que gozan de cierto poder de decisión sobre aspectos específicos del entorno laboral; la participación

de los trabajadores y/o sus representantes en los consejos de administración; la propiedad de los empleados, como modelos en los que los empleados poseen una parte significativa de la empresa; o los sistemas de consultas, votaciones y otras prácticas que permiten a los trabajadores posicionarse directamente sobre decisiones clave de la empresa o sobre aspectos específicos de la organización del trabajo.

En cualquiera de sus manifestaciones, una mayor democracia, señala el Comité Económico y Social Europeo “hace que las empresas sean más resilientes, tengan más éxito económico y, al mismo tiempo, obtengan mejores resultados en materia de empleo y trabajo digno. La democracia en el trabajo como concepto rector debe abarcar todos los trabajadores y tipos de trabajo, así como todos los lugares de trabajo, ya sean de ámbito privado, público o social, e independientemente del tamaño, el sector u otros aspectos organizativos. Las pruebas empíricas demuestran que las voces de los trabajadores brindan la flexibilidad y el margen de maniobra necesarios en el lugar de trabajo para adaptarse a los cambios estructurales¹”.

No es solo, entonces, la fidelidad al ideal democrático la que aconseja democratizar las empresas, sino también un principio de eficiencia económica y social.

¹ Dictamen exploratorio del Comité Económico y Social Europeo, de 27 de abril de 2023, sobre la democracia en el trabajo, SOC/746-EESC-2022, solicitado por el Ministerio de trabajo y Economía Social de cara al ejercicio de la Presidencia española del Consejo.

3. MARCO NORMATIVO EN LA UNIÓN EUROPEA

El marco normativo de la Unión Europea (en adelante UE) en materia de democracia en el trabajo está constituido, fundamentalmente², por la Directiva 2002/14/CE del Parlamento

Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, y la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, más conocida como la Directiva sobre el comité de empresa europeo. Precisamente ahora, esta última se encuentra en fase de revisión. No es de extrañar, pues llama la atención la cantidad de años que han transcurrido desde

la aprobación de este marco normativo y los cambios profundos que ha sufrido el mundo del trabajo desde entonces.

Entre los países de la UE encontramos varios modelos avanzados de democracia en el trabajo, entre ellos, el de más larga historia, el modelo

² La Unión Europea cuenta con normativa adicional que contiene referencias a derechos de información y consulta de los trabajadores y/o sus representantes, como la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, o la Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea y la Directiva 2003/72/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la sociedad cooperativa europea.

alemán de cogestión (“*Mitbestimmung*”) puesto en marcha en los años 50. Basado en el principio de que los trabajadores deben tener un papel activo en la gestión de las compañías, se caracteriza por la presencia de representantes de los trabajadores en los denominados consejos de supervisión y, en algunos casos³, en los consejos de administración de las empresas. Se busca así equilibrar los intereses de los accionistas con los de los empleados, con el fin de fomentar un ambiente de trabajo más colaborativo y mejorar la toma de decisiones en la empresa, contribuyendo a una mayor equidad en el lugar de trabajo.

El modelo escandinavo es conocido por su enfoque progresista hacia la participación de los empleados y la representación laboral dentro de las empresas. Aunque con variaciones entre países, el modelo comparte algunas características comunes que fomentan un alto nivel de participación de los trabajadores en la toma de decisiones y en la vida empresarial: una alta sindicalización, un fuerte diálogo social tripartito -facilitador de la cooperación y la cogestión-, derecho de participación directa en la toma de decisiones o generalización de los planes de propiedad de los empleados.

En España, la democracia en el trabajo interesó a los redactores de la norma constitucional, con un llamamiento a su realización por los poderes públicos en el artículo 129.2 de la Constitución Española (“*Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa...*”) que, adoleciendo de cierta anomalía, no ha tenido un desarrollo posterior. El cuerpo normativo que vertebra la participación de los trabajadores en la empresa es el Estatuto de los Trabajadores, fundamentalmente a través de la consagración de los derechos de

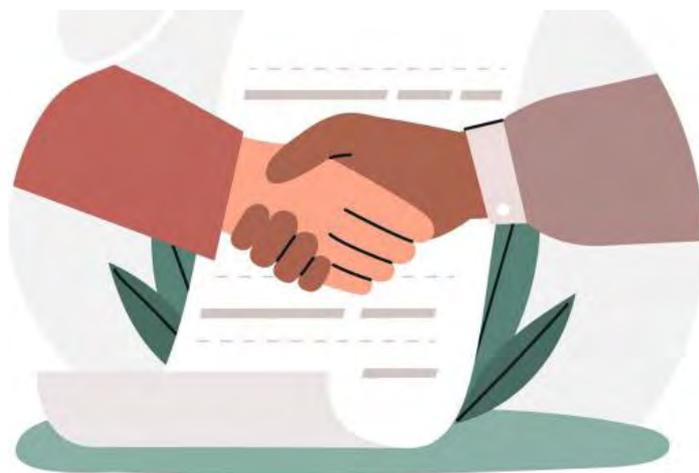
información y consulta a trabajadores y sus representantes; a través de la constitución de los comités de empresa y órganos especializados de representación de personal; a través de la negociación colectiva, además de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que regula la figura de los delegados sindicales y las secciones sindicales en las empresas.

4. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA VERDE

La negociación colectiva es una manifestación de democracia en el trabajo, con amplia tradición y desarrollo en el entorno europeo. Y que hay que seguir potenciando y promoviendo, siendo conscientes de que el diálogo social y los acuerdos, tripartitos o bipartitos, permiten definir soluciones equilibradas y compartidas a las cuestiones sociolaborales y aportan seguridad, eficacia y estabilidad a las políticas públicas.

Añadiendo el calificativo ‘verde’ a esta potente herramienta de diálogo social, se amplía el ámbito de la negociación de los agentes sociales, involucrándoles en una de las tareas más desafiantes de nuestros tiempos que apremian a los poderes públicos, y a la ciudadanía, a adoptar medidas para combatirla: la crisis climática.

El concepto de la negociación colectiva verde busca integrar consideraciones ambientales en los acuerdos de negociación colectiva, promoviendo prácticas laborales que no solo sean justas desde el punto de vista social, sino también sostenibles para el medio ambiente.



³ En Alemania, las sociedades de capital están sujetas por ley a la cogestión si emplean a más de 500 trabajadores. En este caso, se aplican las disposiciones de cogestión de la Ley de Participación de un Tercio (DrittelbG). Si se emplea a más de 2000 trabajadores, se aplican disposiciones de cogestión más fuertes, contenidas en la Ley de Cogestión (MitbestG). Las disposiciones de cogestión más extensas se encuentran en la Ley de Cogestión de la Industria del Carbón y del Acero (MontanMitbestG), que se aplica a las empresas de minería, hierro y acero que emplean a más de 1000 trabajadores.



La negociación colectiva verde es una herramienta clave para garantizar que la transición ecológica sea inclusiva y equitativa, y asegura que los trabajadores y sus representantes tienen un papel activo en la configuración de un futuro sostenible.

En definitiva, la negociación colectiva verde permite concebir justicia social y justicia climática como las dos caras de una misma moneda.

Acuerdos para la formación de trabajadores en competencias relacionadas con la sostenibilidad; acuerdos sobre la reducción de emisiones y otros compromisos para reducir la huella de carbono de una empresa o sector mediante la implementación de tecnologías más limpias o prácticas más eficientes; la adopción de medidas negociadas para apoyar a trabajadores afectados por la transición hacia industrias más verdes, incluyendo capacitación y reconversión profesional; iniciativas de reciclaje y gestión de residuos o promoción del transporte sostenible en las empresas, son algunos ejemplos de negociación colectiva verde.

España cuenta con experiencias positivas de negociación colectiva verde, como los acuerdos tripartitos entre Gobierno, sindicatos y empresas involucradas en los cierres de minas y centrales térmicas de carbón, que permitieron la recualificación de los trabajadores para acceder a nuevos empleos en los territorios afectados. Más recientemente, la adaptación de la legislación laboral y de prevención de riesgos laborales al cambio climático, limitando o prohibiendo la actividad laboral en caso de temperaturas extremas u otros fenómenos meteorológicos análogos en aras de proteger a los trabajadores.

5. EL PAPEL DE LA PRESIDENCIA ESPAÑOLA DEL CONSEJO DE LA UE EN LA MATERIA

Antes de nada, recordemos aquí que el Consejo de la Unión Europea está formado por los y las Ministros/as de cada miembro de la UE, y que, en función de la materia tratada, adopta distintas formaciones. La misión general del Consejo es representar a los Gobiernos de los Estados miembros, adoptar la legislación europea y coordinar las políticas de la UE y la Presidencia es ejercida de forma rotatoria por turnos de seis meses por cada Estado Miembro.

Es la quinta ocasión en la que nuestro país asumía la dirección de las distintas formaciones del Consejo, entre julio y diciembre de 2023.

En su formación de Empleo y Política Social (Consejo EPSCO), la Presidencia ha estado marcada por un firme compromiso con una Europa más social, más verde, más feminista y más democrática, y ha liderado una agenda centrada en la mejora de las condiciones de vida y trabajo de la ciudadanía europea.

El diálogo social y el trabajo decente han sido temas prioritarios de nuestra Presidencia, y han sido protagonistas de gran parte de los debates, conferencias, y expedientes del Consejo EPSCO durante los seis meses de Presidencia española.

En este marco, y con el objetivo de ahondar en el debate europeo sobre democracia en el trabajo y extender el concepto de negociación colectiva verde, España consiguió la aprobación de **las primeras Conclusiones del Consejo de la UE sobre democracia en el trabajo y negociación colectiva verde**. Un gran paso en el camino hacia una Europa más social.

6. LAS CONCLUSIONES DEL CONSEJO SOBRE UNA MAYOR DEMOCRACIA EN EL TRABAJO Y UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA VERDE PARA UN TRABAJO DIGNO Y UN CRECIMIENTO SOSTENIBLE E INCLUSIVO

A modo introductorio, debemos saber que el Consejo de la UE negocia y adopta no solo actos jurídicos, sino también otro tipo de documentos que, aunque carecen de efectos jurídicos, pueden servir de guía del quehacer del Consejo sobre un determinado tema, o recoger el parecer, la posición política, del Consejo sobre una cuestión relativa al ámbito de actuación de la UE. La falta de efecto vinculante contrasta con la necesaria unanimidad de los Estados Miembros para su aprobación, lo que en efecto dificulta el proceso de negociación y aprobación.

El borrador del texto de las Conclusiones se presentó por la Presidencia española en el Grupo de Asuntos Sociales (GAS) del Consejo el 28 de septiembre de 2023 y tras dos reuniones en el mes de octubre, se aprobaron en el Consejo EPSCO del 27 de noviembre en Bruselas.

Las Conclusiones del Consejo sobre una mayor democracia en el trabajo y una negociación colectiva verde para un trabajo digno y un crecimiento sostenible e inclusivo (en adelante “las Conclusiones”) subrayan la importancia de que los trabajadores tengan acceso a los órganos administración, gestión o supervisión de las empresas, en orden a integrar la perspectiva de los trabajadores en los sistemas empresariales de gestión; y reconocen que la negociación colectiva verde desempeña un papel crucial para garantizar los objetivos del Pacto Verde europeo⁴ y en la transición hacia una economía climáticamente neutra e inclusiva.

A modo de síntesis, las Conclusiones, por un lado, plantean una serie de propuestas dirigidas a los Estados miembros, entre las que destacan:

- Promover un mayor desarrollo de las diferentes formas de democracia en el trabajo en la legislación o las prácticas nacionales.
- Tomar medidas para apoyar la aplicación efectiva del marco europeo sobre los derechos de los trabajadores a la información y la consulta, incluyendo los sistemas de sanciones previstos en caso de incumplimiento.
- Reforzar el diálogo social y promover un mayor nivel de cobertura de la negociación colectiva.
- Fomentar la negociación colectiva verde.

En segundo lugar, se presentan una serie de propuestas dirigidas a la Comisión, entre otras:

- Considerar, en cooperación con los interlocutores sociales europeos, si la legislación europea vigente en materia de información y consulta de los trabajadores sigue siendo adecuada para su finalidad, teniendo en cuenta los cambios producidos por la transición digital, como el uso de la inteligencia artificial y la gestión algorítmica en la organización del trabajo, así como los desafíos en relación con la aplicación efectiva de los derechos de información y consulta en los Estados miembros.

⁴ Presentado por la Comisión Europea el 11 de diciembre de 2019, el Pacto Verde Europeo constituye la estrategia de la UE para lograr una economía sostenible, neutralizando las emisiones de carbono y promoviendo el crecimiento verde para 2050.

- Reflexionar sobre la necesidad y la pertinencia de la evolución de la legislación de la UE en relación con la participación de los trabajadores en las empresas, en particular en las empresas transnacionales. En este proceso, la Comisión tendrá en cuenta la necesidad de garantizar que la creación de sociedades anónimas europeas y de sociedades cooperativas europeas, así como las operaciones transfronterizas, no se lleva a cabo eludiendo los derechos de participación de los trabajadores.
- Desarrollar iniciativas destinadas a sensibilizar más sobre las normas nacionales y de la UE sobre el derecho de los trabajadores a la información, la consulta y la participación, subrayando los efectos positivos de la participación.





- Reforzar el diálogo social en la UE y fomentar iniciativas para promover un mayor nivel de cobertura de la negociación colectiva y permitir una negociación colectiva efectiva, por ejemplo, a través de la financiación pública, el apoyo a las empresas o la contratación pública.
- Promover el desarrollo de la negociación colectiva verde a nivel europeo, intersectorial, sectorial y de empresa en la implementación de la transición verde.

Tanto o más importante que el tenor de sus párrafos es el valor simbólico de las Conclusiones o, si se prefiere, el precedente que sientan.

Por tanto, y como cierre de esta exposición, con la aprobación de estas Conclusiones, la Presidencia española vuelve a contribuir de manera decisiva a la construcción y fortalecimiento del proyecto social europeo. Promoviendo la democratización del entorno laboral, contribuyendo a que la democracia sea algo más que un sistema de gobierno. Integrando las políticas laborales y medioambientales, reconociendo que los objetivos de sostenibilidad y justicia social están intrínsecamente vinculados. Todo un hito.

Marcos Pérez Sánchez

Consejero de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en la REPER de España ante la UE durante la Presidencia española del Consejo

Marina Lovelace Fernández

Subdirectora general Adjunta de Relaciones Internacionales Sociolaborales
Ministerio de Trabajo y Economía Social

LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN PLATAFORMAS DIGITALES A NIVEL EUROPEO: LA DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO RELATIVA A LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES

1. ANTECEDENTES: PROPUESTA DE LA COMISIÓN, ORIENTACIÓN GENERAL DEL CONSEJO Y POSICIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO.

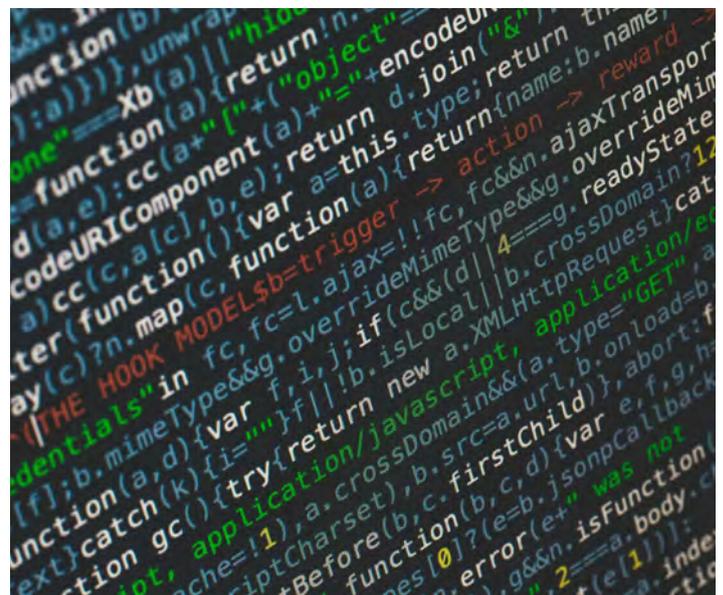
La **Comisión Europea** presentó en diciembre de 2021 una iniciativa legislativa para la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas digitales. Se trata de una cuestión incluida por la Presidenta Von der Leyen en su Agenda europea para el periodo 2019-2024 en la que asumía el compromiso de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas digitales, por lo que esta propuesta ha constituido desde el inicio de su tramitación una de las prioridades de la Comisión.

La propuesta presentada tiene como objetivos:

- Mejorar las condiciones laborales de las personas que realizan trabajo en plataformas garantizando la determinación correcta de su situación laboral. Para ello se establece una presunción refutable de relación laboral (incluida una inversión de la carga de la prueba) para las personas que trabajan a través de plataformas digitales cuando estas controlan determinados elementos de la ejecución del trabajo.
- Promover la transparencia, la equidad y la rendición de cuentas en la gestión algorítmica del trabajo en plataformas. A este respecto se introducen nuevos derechos materiales para las personas que realizan trabajo en plataformas. Entre ellos se incluye el derecho a la transparencia en relación con el uso y el funcionamiento de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones, que especifica y complementa los derechos existentes en relación con la protección de los datos personales.

Mejorar la transparencia del trabajo en plataformas, incluso en situaciones transfronterizas, con miras a apoyar a las autoridades competentes para hacer cumplir los derechos y las obligaciones existentes en relación con las condiciones laborales y la protección social. Entre estas medidas figuran aclarar la obligación de que las plataformas digitales de trabajo que son empleadores declaren el trabajo en plataformas ante las autoridades competentes del Estado miembro en el que este se realiza, así como el acceso a la información básica pertinente sobre el número de personas que trabajan a través de ellas, su situación laboral y sus condiciones generales.

El texto tienen una doble base jurídica, por una parte se fundamenta en el artículo 153, apartado 1, letra b), del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), que faculta a la Unión para apoyar y completar la acción de los Estados miembros con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo; y, por otra parte se basa en el artículo 16, apartado 2, del TFUE, en la medida en que aborda la situación de las personas que realizan trabajo en plataformas en relación con la protección de sus datos personales tratados por sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. Ese artículo faculta al Parlamento Europeo y al Consejo para establecer normas relativas a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales.





La iniciativa fue objeto de debate durante dos años en el ámbito del Consejo, en el Grupo de Cuestiones Sociales, proceso en el que el texto por lo que respecta a la presunción legal fue perdiendo su eficacia. Los problemas derivaban principalmente, por una parte, del hecho de que en muchos estados miembros no existía una presunción legal de laboralidad, que hacía difícil la transposición futura de la propuesta y, por otra parte, de la tendencia existente en un grupo de países liderados por Francia de considerar de forma general la relación entre trabajadores y plataformas como autónoma, considerando que la configuración de la presunción legal de la COM facilitaba la reclasificación de trabajadores que, conforme a sus intereses, debían mantenerse como autónomos.

Durante este período se constituyó un grupo en el ámbito del Consejo, liderado por España, inicialmente junto con Bélgica, Italia, Portugal, Luxemburgo, Rumanía, Malta, Países Bajos, Bélgica y Eslovenia cuyo objetivo ha sido mantener el nivel de ambición de la propuesta y se contó por un período con el apoyo e Alemania. Italia como consecuencia de los resultados electores de otoño de 2022, dejó el grupo. Alemania, debido en su caso, a problemas en la Coalición de gobierno y diferencias de posición por lo que respecta a la directiva, ha permanecido sin posición durante todo el proceso negociador.

Como minoría de bloqueo, España y países afines consiguieron frenar el texto de compromiso presentado por la Presidencia checa del Consejo en el EPSCO de diciembre de 2022, dado que configuraba una presunción legal difícil de aplicar y muy limitativa al establecer una relación de siete criterios con un umbral de tres y cuya redacción permitía que verdaderos trabajadores por cuenta ajena no pudieran solicitar la aplicación de la presunción legal.

Resultado de largas negociaciones, finalmente el **Consejo aprobó una orientación general en el EPSCO celebrado en Luxemburgo el 13 de junio de 2023** en la que se reforzó el capítulo III sobre gestión algorítmica. Sin embargo, la presunción legal se modificó de forma que su aplicación efectiva quedo enormemente debilitada por los siguientes motivos:

- Se incrementó el número de criterios de 5 a 7 de forma que el criterio relativo a la restricción de la libertad del trabajador se dividió en tres. El resultado fue el tener una lista cerrada de criterios, que no tendrían la capacidad de adaptarse a futuros modelos de negocio, además de establecerse un umbral de 3, lo que de facto venía a dificultar o impedir la aplicación de la presunción legal en situaciones en las que se daba una relación laboral.
- Se restringieron los hechos a tenerse en cuenta por la inspección de trabajo, al limitarse a los términos y condiciones establecidos de forma unilateral por la plataforma, lo que derivaba en que, si en el caso concreto existía un contrato pactado, automáticamente la presunción no se podía aplicar.
- Asimismo, en los considerandos se excluía la aplicación de la presunción legal cuando las condiciones del contrato venían determinadas en un Convenio colectivo pactado con trabajadores autónomos por la plataforma.

Sin embargo, por lo que respecta a la gestión algorítmica, en el curso de las negociaciones en el Consejo se reforzaron las provisiones relativas a la prohibición en el uso de determinadas categorías de datos de carácter personal, o la protección el uso de datos de carácter personal que pudieran afectar negativamente a la seguridad y salud en el trabajo.

España se opuso a este texto suscribiendo una declaración conjunta con Portugal, Luxemburgo, Rumanía, Países Bajos, Bélgica, Malta y Eslovenia en la que manifestaban la necesidad de establecer una presunción de laboralidad sin restricciones o excepciones, ya que esto solamente perpetuaría el desequilibrio actual entre las plataformas digitales y las personas que trabajan en ellas, e incluso entre intermediarios, lo que ha llevado a la existencia de miles de falsos autónomos en Europa y a condiciones laborales precarias.

Con el fin de preservar el avance de esta iniciativa y permitir el inicio de las negociaciones con el Parlamento Europeo y respondiendo a las peticiones de actores relevantes, este grupo de países facilitó, con diferentes sentidos de voto y un deseo compartido de mejorar el texto, la aprobación de la orientación general por parte del Consejo.



El **Parlamento Europeo** acordó, tras meses de negociación, en la sesión del pleno del **2 de febrero de 2023**, iniciar las negociaciones sobre las nuevas medidas para mejorar las condiciones de los trabajadores de las plataformas digitales, sobre la base del Informe aprobado por la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento el pasado 23 de diciembre de 2022.

En total, 376 eurodiputados votaron a favor del mandato de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales de iniciar los trílogos con el Consejo, 212 votaron en contra y 15 se abstuvieron. La ponente designada para la elaboración del informe fue Elisabetta Gualmini (S&D) y participaron como relatores en la sombra: Dennis radtke (PPE); Lucia Ďuriš Nicholsonová (Renew); Kim Van Sparrentak (Greens); Elena Lizzi (Grupo Identidad y Democracia; Anna Alewska (Grupo de los Conservadores y Reformistas Europeos); Leila Chaibi (The Left).

El texto establece una presunción legal de laboralidad para las personas que trabajan en plataformas digitales y refuerza los derechos y la protección de los trabajadores frente a la gestión algorítmica.

Minutos antes de la votación, la relatora Elisabetta Gualmini, advirtió a sus homólogos de que no creyeran la versión de las plataformas de que el texto *«crea una presunción general de laboralidad: no es cierto, y es imposible, tanto jurídica como técnicamente»*. La eurodiputada, asimismo, criticó las tácticas de presión de las plataformas, acusándolas de “interferir en los procesos democráticos [del Parlamento]”. Esto se produce en medio de acusaciones de que las plataformas habían intensificado su presión semanas antes de la votación, lo que fue objeto de debate el pleno del Parlamento Europeo (PE) en su sesión del pasado 17 de enero de 2023, dónde se puso de relieve la fuerte presión que por parte de las plataformas se estaba ejerciendo a los parlamentarios.

Se resumen a continuación las principales cuestiones del informe aprobado:

- El informe aprobado por la Comisión de Empleo y Asuntos sociales en lugar de establecer un conjunto de criterios cuya concurrencia determinarían la aplicación de la presunción

legal de laboralidad, como establecía la propuesta de la Comisión, establece el foco en la relación contractual real entre la plataforma y el trabajador. De este modo, los criterios ya no se encuentran en el texto que guía la presunción, sino que ahora informan los procedimientos de revisión de aplicación de la presunción, por parte de las plataformas, cuando creen que un trabajador es de hecho “genuinamente” autónomo.

- La eliminación completa de los criterios fue duramente criticada por plataformas como Uber y Deliveroo, que argumentaron que traería inseguridad jurídica y provocaría una reclasificación masiva de trabajadores, con la consiguiente pérdida de puestos de trabajo.
- Una parte de la propuesta, muy significativa también, se refiere al uso de algoritmos en el lugar de trabajo. En esta parte, los legisladores han incluido mayores requisitos de transparencia e información sobre cómo se utilizan estas herramientas automatizadas y cómo afectan a la relación laboral. Se refuerzan la relación de datos de carácter personal que no se pueden utilizar en los sistemas gestión algorítmica y se prohíbe el uso de algoritmos en la toma de decisiones que afectan a las condiciones de trabajo de forma significativa.
- Asimismo, el PE refuerza a lo largo del texto el papel de los representantes de los trabajadores, reconociendo el papel fundamental de los sindicatos en la defensa de los derechos de los trabajadores en plataformas.

2. NEGOCIACIONES EN TRÍLOGOS CON EL PARLAMENTO EUROPEO DURANTE LA PRESIDENCIA ESPAÑOLA DEL CONSEJO.

Tras la aprobación de la orientación general el pasado junio de 2023, se iniciaron las negociaciones entre el Parlamento Europeo y el Consejo, bajo la Presidencia Española del Consejo.

Ya en el mes de julio se inició un proceso de intensas negociaciones que se veían enormemente dificultadas por las grandes diferencias entre la posición del Parlamento, claramente más ambiciosa y protectora de los derechos de las personas trabajadoras de plataformas digitales, y una orientación general con una configuración de la presunción legal muy restrictiva y poco garantista.



En cifras, los trílogos se prolongaron durante seis meses, durante los cuales se celebraron 6 trílogos políticos, 14 trílogos técnicos y 18 reuniones informales, que supusieron un total de 135 horas de negociación. Asimismo, se produjeron reuniones bilaterales durante el proceso con las delegaciones de los 26 Estados miembros y a nivel ministerial con las delegaciones de Rumania, Francia, Polonia, Alemania, Bulgaria, Suecia, Dinamarca, Chipre, Grecia, Italia y República Checa.

Por otra parte, se celebraron 10 reuniones del Grupo de trabajo de asuntos sociales y también en 10 ocasiones se incluyó este expediente en el orden del día del Comité de Representantes Permanentes (COREPER), en los que se daba cuenta del resultado de las negociaciones y se presentaron mandatos revisados para su aprobación que permitieran avanzar en las negociaciones.

El trílogo de inicio, denominado de “kick-off”, se produjo el 11 de julio de 2023, y en el mismo



los legisladores presentaron sus posiciones, e iniciaron ya un primer debate sobre la presunción legal, marcando el curso de las negociaciones derivando a nivel técnico iniciar conversaciones sobre la regulación de la gestión algorítmica.

Finalmente, en el trílogo de cierre convocado para el 12 de diciembre de 2023, que se desarrolló desde las 20:00 hasta las 8:30 de la mañana siguiente con la presencia del Secretario de Estado de Trabajo, D. Joaquín Pérez Rey, se alcanzó un acuerdo provisional, que presenta una configuración de la presunción legal, más acorde con la propuesta inicial de la Comisión.

Fruto de las negociaciones se incorporaron al texto numerosos elementos de mejora que se habían incorporado al informe del Parlamento. Los aspectos más destacables del acuerdo alcanzado se resumen a continuación:

CAPÍTULO I: Disposiciones generales.

Se definieron con mayor claridad los objetivos de la directiva, especificando el establecimiento de derechos mínimos para los trabajadores de plataformas.

Por lo que se refiere al ámbito de aplicación subjetivo de la directiva se especificó en los considerandos que la definición de plataforma digital comprendía también los supuestos de crowdworking.

Se incluyó en la definición de representantes de los trabajadores a los sindicatos, y se especificó en los considerandos el papel relevante de los mismos en la defensa de los trabajadores de plataformas digitales, sector en el que es habitual que carezcan de representación. Asimismo, se reforzaron a lo largo del texto los derechos de información de los representantes de los trabajadores, permitiendo acceder a canales de comunicación confidenciales para contactar con los trabajadores de plataformas.

Por lo que refiere al papel de los intermediarios se reforzó su responsabilidad, para evitar posibles usos de empresas interpuestas para eludir la aplicación de las obligaciones derivadas de la Directiva.

CAPÍTULO II: Presunción legal.

Se configura una presunción legal basada en cinco indicadores con un umbral de dos, que incluye como elementos de control y dirección: la determinación de la remuneración; la supervisión de la ejecución del trabajo; la determinación o asignación de tareas; control de las condiciones de trabajo (cómo la fijación de las horas de trabajo); la restricción de la libertad del trabajador en la organización de su trabajo (como la obligación de respetar normas específicas de apariencia o conducta hacia el destinatario del servicio).

La redacción de los indicadores es lo suficientemente flexible como para cubrir situaciones futuras que impliquen control y dirección y no está sujeta a ninguna limitación para su aplicación o derogación, como si se contemplaba en la orientación general.

Por otra parte, y para asegurar la eficacia de la presunción legal, se establecía que en aquellos supuestos en que hubiera un supuesto de reclasificación, la inspección laboral (autoridad nacional competente) debería verificar el estatus laboral del resto de las personas trabajadoras en la plataforma digital afectada.

De esta forma se configuraba una presunción legal garantista y eficaz, diseñada para ser un instrumento jurídico facilitador de la clasificación adecuada, al servicio de las personas trabajadoras y sus representantes.

CAPÍTULO III: Gestión algorítmica.

La negociación de este capítulo se llevó fundamentalmente a nivel técnico, y el resultado de la misma permitió la incorporación de los siguientes elementos:

- Se amplió la definición de los sistemas de supervisión automatizados, al incluir aquellos que supervisaban la ejecución del trabajo en el entorno laboral.
- Se amplió la lista de datos de carácter personal cuyo uso está prohibido para las plataformas digitales, como el uso de datos biométricos, sin que el consentimiento u otras causas previstas en el Reglamento General de Protección de Datos de carácter Personal pudieran justificar su utilización por las plataformas de trabajo digitales.

- Se prohibió, asimismo, el tratamiento de datos:
 - *para predecir el ejercicio de los derechos como el derecho de asociación, el derecho de negociación y acción colectiva o el derecho de información y consulta.*
 - *para deducir el origen racial o étnico, la situación migratoria, las opiniones políticas, las creencias religiosas o filosóficas, la discapacidad, el estado de salud, incluidas las enfermedades crónicas o el estado serológico respecto al VIH, el estado emocional o psicológico, la afiliación sindical, la vida sexual o la orientación sexual de una persona.*
- Se amplió la información que la plataforma digital está obligada a facilitar sobre los sistemas automatizados en uso, incluyendo el objeto o destino del sistema o los receptores de los datos gestionados.
- Se reconoce a las personas trabajadoras de plataformas digitales el derecho a solicitar la portabilidad de la información relativa a sus datos de carácter personal, incluidos los datos reputacionales.
- Se establece la obligación de que cualquier decisión de restringir, suspender o rescindir la relación contractual o la cuenta de una persona que realice un trabajo de plataforma o cualquier otra decisión de perjuicio equivalente deberá ser adoptada por un ser humano.

Otras cuestiones.

Por lo que respecta al resto de capítulos, se pueden destacar las siguientes modificaciones de mejora:

- Se amplían las obligaciones de transparencia de las plataformas que deberán informar no sólo de los trabajadores por cuenta ajena de alta en la plataforma digital, sino que deberán remitir a las autoridades laborales una relación completa especificando además su estatus laboral (trabajador por cuenta ajena o trabajador autónomo).
- Por último, por lo que respecta a las sanciones por incumplimiento de las normas establecidas para la clasificación correcta de las personas trabajadoras, se especifica expresamente que las mismas podrán ser de carácter económico y ser calculados en relación con los ingresos anuales de la plataforma digital.

El texto del acuerdo provisional alcanzado con el Parlamento Europeo fue llevado para su análisis y votación al COREPER del día 22 de diciembre de 2023. Sin embargo, la fuerte oposición de Francia



al texto, que determinó la posición de otros países, como los países bálticos, República Checa, Grecia o Suecia y la abstención de Alemania¹, hizo imposible alcanzar un acuerdo que requería la mayoría cualificada del Consejo.

Se perdió en este momento una oportunidad de aprobar la primera Directiva europea que protegía las personas trabajadoras de plataformas, estableciendo una presunción laboral a nivel europeo y la transparencia de la gestión algorítmica, por lo que respecta a las condiciones de trabajo.

3. NEGOCIACIONES EN TRÍLOGOS CON EL PARLAMENTO EUROPEO DURANTE LA PRESIDENCIA BELGA DEL CONSEJO.

En enero de 2024, Bélgica asumió la Presidencia del Consejo, incluyendo en su programa de trabajo este expediente prioritario en el ámbito del Consejo EPSCO.

Durante todo el proceso negociador, España y Bélgica han trabajado conjuntamente, junto con Portugal, Luxemburgo, Rumanía, Países Bajos y Eslovenia (además de Italia, hasta que se produjo cambio en su gobierno en septiembre de 2022, y por un período breve, Alemania), y la incorporación tardía de Eslovaquia y Polonia.



La nueva Presidencia contaba con muy poco tiempo para continuar negociando, poco más de dos meses, debido a las elecciones al Parlamento Europeo previstas para el próximo mes de junio, que suponen el cierre de la actividad parlamentaria en al final del primer trimestre del año.

Desde el primer momento tanto el Parlamento como la Presidencia acordaron preservar en la medida de la posible el acuerdo alcanzado durante el semestre español, por el valor de los acuerdos alcanzados y centrar la negociación en los puntos más polémicos que impidieron el acuerdo en diciembre, relativos a la configuración de la presunción legal.

La Presidencia presentó dos mandatos revisados en el COREPER, el primero de ellos más conservador y cercano a la orientación general aprobada en el Consejo, que mantenía las derogaciones y excepciones que debilitaban en gran manera el acuerdo y que fue rechazado por España, pero que contó con apoyo del Consejo.

El Parlamento en el trólogo celebrado el 30 de enero de 2024 rechazó esta propuesta de la Presidencia, que no cumplía con los requisitos garantistas que enmarcaban su posición. En este trólogo se sentaron las bases para iniciar trabajos a nivel técnico, bajo las siguientes premisas:

- La presunción legal debe ayudar a determinar correctamente la situación laboral de las personas que realizan trabajo de plataforma.
- Los EEMM deben establecer en su legislación nacional una presunción legal de laboralidad refutable.
- La decisión final sobre la reclasificación se tomará de acuerdo con la legislación nacional, los convenios colectivos y teniendo en cuenta la jurisprudencia del TJUE.
- Si la plataforma digital de trabajo refuta la presunción legal, la carga de la prueba corresponderá a la plataforma digital de trabajo.

En el proceso de negociación finalmente se ha diseñado una propuesta menos armonizadora, pero que sienta las bases de una presunción legal de laboralidad, basada en la noción de control y dirección, que deberá ser efectiva



y refutable. Si bien se deja a los Estados miembros su configuración y diseño conforme a su normativa nacional, convenios colectivos y prácticas nacionales y teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Se trata de una norma de mínimos, cuya transposición será analizada con detalle por parte de la Comisión Europea, para garantizar su efectividad, y deberá ser revisada a los cinco años de su aplicación.

El texto desafortunadamente tampoco ha contado con el voto favorable del Consejo, debido a la abstención de Alemania, Francia, Grecia y Estonia que representan el 63,56% de la población, cuando se requiere para mayoría cualificada un 65%. El Consejo ha estado muy cerca (a 1,44 puntos) de aislar la posición francesa. Sin embargo, ha sido imposible. Dados los plazos que se manejan será imposible prolongar la negociación con este Parlamento y se deberá esperar a la celebración de las elecciones que está prevista para los días 6 a 9 de junio. El próximo semestre, cuya Presidencia correrá a cargo de Hungría, no parece que se vaya a dar impulso a este expediente, salvo que decida iniciar unas negociaciones más acordes con la posición francesa. En este punto sería más conveniente que se volviera a tratar la propuesta bajo la presidencia polaca del Consejo, con un gobierno más progresista que ha nombrado recientemente a una nueva ministra de la izquierda, Agnieszka Dziemianowicz-Bąk y que podría evitar una vuelta al texto de la orientación general aprobado por el Consejo en junio de 2023.

La Comisión deberá seguir trabajando para avanzar hacia un futuro del trabajo que no menoscabe los derechos de las personas trabajadoras. En el horizonte, el nuevo Colegio de Comisarios que se designará en el segundo semestre de este año, tras las elecciones al Parlamento Europeo, que confiemos que conciba un programa de trabajo que vaya en esta dirección. Quedará esta iniciativa pendiente de aprobación. Cabría además promover, en este ámbito, el uso de los sistemas algorítmicos en lugares de trabajo habituales; o el teletrabajo y el derecho a la desconexión. Quedan todavía

muchos retos y metas que alcanzar en los ámbitos de los derechos sociales y laborales en el Consejo de la Unión Europea.

Elena San José Martínez

Consejera de Trabajo, Seguridad Social y Migraciones
Representación Permanente de España ante la UE



EL MOMENTO DE LA ECONOMÍA SOCIAL: RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO SOBRE UN MARCO DE DESARROLLO DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y MANIFIESTO ECONOMÍA SOCIAL DE SAN SEBASTIÁN

La Economía Social fue una de las tres prioridades del Ministerio de Trabajo y Economía Social para la Presidencia Española del Consejo de la Unión Europea en el segundo semestre de 2023, lo que se explica por el dinamismo de las políticas europeas en la materia, y el de la propia economía social que engloba a 2,8 millones de empresas y entidades en la UE, que emplean a 13,6 millones de personas (el 6,3% de la población activa), así como por el liderazgo de España, la relevancia de sus políticas públicas y de su economía social a nivel europeo y global.

Para seguir impulsando esta realidad socio-empresarial en el conjunto de la Unión, en diciembre de 2021 la Comisión Europea presentó el Plan de Acción Europeo de Economía Social, una hoja de ruta ambiciosa con un horizonte temporal hasta el año 2030 y con más de 30 acciones.

Precisamente, la Presidencia Española del Consejo impulsó una de las medidas estrella del Plan de Acción: la adopción de una **Recomendación del Consejo sobre el desarrollo de condiciones marco para la economía social.**

Ante la ausencia de competencias europeas para legislar sobre economía social, la Recomendación del Consejo es un instrumento de soft law que sirve para que los 27 Estados Miembros se comprometan a modernizar su legislación y sus políticas públicas en la materia. En base a una propuesta de la Comisión Europea, presentada en julio de 2023, la Presidencia Española consiguió ampliar la ambición del texto y alcanzar un acuerdo político tras solo tres reuniones del Grupo de trabajo de Asuntos Sociales del Consejo.

La Recomendación, aprobada el 27 de noviembre por el Consejo, presidido por la Vicepresidenta Segunda Yolanda Díaz, establece la siguiente definición de economía social, muy alineada con la definición española: *el conjunto de entidades de Derecho privado que proporcionan bienes y servicios a sus miembros o a la sociedad, incluidas formas organizativas como las cooperativas, las mutualidades, las asociaciones (también las organizaciones*





benéficas), las fundaciones o las empresas sociales, así como otras formas jurídicas, que funcionan de conformidad con los siguientes principios y características fundamentales: la primacía de las personas, así como de la finalidad social o medioambiental, sobre el beneficio; la reinversión de todos o la mayoría de los beneficios y excedentes para perseguir sus fines sociales o medioambientales y llevar a cabo actividades en interés de sus miembros/usuarios («interés colectivo») o de la sociedad en general («interés general»); y una gobernanza democrática o participativa.

Asimismo, el texto recomienda a los 27 Estados Miembros que adopten o actualicen sus estrategias de economía social, o que integren la economía social en las estrategias pertinentes, en un plazo de veinticuatro meses: antes de finales de noviembre de 2025. La Recomendación establece mecanismos de información y seguimiento por parte de la Comisión Europea, y recomendaciones tan concretas como:

- Crear una ventanilla única para prestar apoyo optimizado y adecuado a las entidades de la economía social en ámbitos como el acceso a la financiación y a otras ayudas.
- Crear puntos de contacto nacionales, regionales y locales para la economía social.
- O designar coordinadores de economía social en las instituciones públicas nacionales que sirvan de punto de contacto para el seguimiento de la recomendación.

La Recomendación también aconseja medidas concretas en ámbitos clave para la economía social como:

- El acceso al mercado laboral, la inclusión social de personas en riesgo o situación de exclusión, la formación, la innovación social y el desarrollo económico sostenible.
- El diálogo permanente con las entidades representativas de la economía social para el diseño de legislación y de políticas públicas, poniendo en valor experiencias como el Consejo para el Fomento de la Economía Social de España.
- La promoción del papel de la economía social en la acción exterior y en la cooperación al desarrollo.

- El acceso a la financiación pública y privada con especial incidencia en fondos europeos como el Fondo Social Europeo Plus, o el Mecanismo de Recuperación, Transformación y Resiliencia; así como en instrumentos para movilizar el ahorro privado para inversiones en proyectos innovadores de economía social.
- El acceso a los mercados y la promoción de la contratación pública socialmente responsable.
- El acceso a las ayudas de Estado y el régimen fiscal de las empresas y entidades de la economía social, con especial incidencia en las PYMEs, y en las entidades que prestan servicios de interés económico general, como las empresas de inserción, los centros especiales de empleo de iniciativa social, y otras entidades en ámbitos como la vivienda social y accesible, los servicios sociales (sanidad, educación, atención a la infancia, cuidados y dependencia etc.), o la transición ecológica.

Más allá de la Recomendación, la Presidencia Española y el Ministerio de Trabajo y Economía Social impulsaron la celebración de la conferencia europea **Economía Social: personas, planeta, acción**, los días 13 y 14 de noviembre en San Sebastián, la capital española de la economía social en 2023.

La conferencia, congregó a 600 personas de países como España, Alemania, Francia, Bélgica, Italia, Finlandia, Letonia, Lituania, Eslovenia, Eslovaquia, Países Bajos, Irlanda, Alemania, Polonia, Rumanía, Bulgaria, Luxemburgo, Reino Unido, Azerbaiyán, Japón, Argentina, Colombia, Uruguay o Costa Rica.

Una amplia movilización internacional en favor de la economía social como modelo de acción colectiva, y de innovación social, económica, tecnológica y ambiental; que concluyó con la adopción del Manifiesto de San Sebastián.

Este Manifiesto, firmado por 19 países de la Unión Europea (Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Croacia, República Checa, Eslovenia, Eslovaquia, Francia, Grecia, Italia, Letonia, Luxemburgo, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumanía, y España), así como por el Comité Económico y Social Europeo, el Comité de las Regiones, y Social Economy Europe; reclama una implementación ambiciosa del Plan de Acción



Europeo de Economía Social y de algunas de sus medidas estrella como la Recomendación del Consejo, o la Estrategia industrial europea que reconoce al ecosistema de la economía social como una de sus 14 prioridades.

Asimismo, el texto impulsa la continuidad de las políticas europeas de economía social tras las elecciones europeas de junio de 2024, solicitando la renovación del Intergrupo de Economía Social del Parlamento Europeo, y más acción colectiva de los Estados y de la Unión Europea en ámbitos como el acceso a la financiación, un mayor reconocimiento de las entidades de la economía social y de su utilidad social en el marco del régimen europeo de ayudas de estado; o una mayor promoción de la economía social a través de la política exterior y de codesarrollo de la Unión Europea.

En definitiva, la Presidencia Española del Consejo de la UE, a través de la acción del Ministerio de Trabajo y Economía Social y de sus equipos, sirvió para promover de manera eficaz el desarrollo de la economía social en Europa, construyendo además relaciones de complicidad a nivel europeo que permitirán seguir impulsando la democracia económica, la participación de las y los trabajadores en la empresa, la innovación social, o la inclusión para construir sociedades en las que nadie se quede atrás.

Tal y como figura en la recientemente aprobada Hoja de Ruta de Lieja para la economía social en la UE: la economía social es un faro de esperanza para el futuro de Europa. Por eso hicimos y haremos.

Víctor Meseguer Sánchez

Comisionado Especial para la Economía Social
Ministerio de Trabajo y Economía Social

Actualidad Normativa

GABINETE DE PRENSA. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

YOLANDA DÍAZ RECLAMA UNA “EUROPA A FAVOR” DE NUEVAS DIRECTIVAS QUE ASEGUREN LOS DERECHOS Y LA FORMACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- Díaz ha pedido situar el Pilar de Derechos Sociales en el centro de la futura Agenda Estratégica 2024-2029
- La vicepresidenta ha pedido adoptar una directiva que establezca los derechos de las personas trabajadoras en relación con el uso de la inteligencia artificial y los algoritmos en el trabajo
- La ministra ha asegurado ante las próximas elecciones europeas que seguirá “siempre remando por lograr nuevas conquistas para las personas trabajadoras y por un mundo del trabajo más decente y con más derechos”

- También adoptar una nueva directiva que reconozca, de forma efectiva, el derecho a la formación en el trabajo

Namur (Bélgica) 11 de enero de 2024

La vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, ha reclamado hoy en la reunión informal del Consejo de Empleo, Asuntos Sociales, Sanidad y Protección de los Consumidores (EPSCO), celebrada en Namur (Bélgica), aprobar la directiva sobre el trabajo en las plataformas y adoptar directivas que defiendan los derechos de los trabajadores frente al uso de la inteligencia artificial y los algoritmos, así como constituir en un derecho la formación para toda persona en edad de trabajar.

Ante sus homólogas y homólogos del EPSCO, la titular de Trabajo ha abogado por incluir en la agenda social de la próxima legislatura europea asignaturas pendientes como lo son el teletrabajo y el derecho a la desconexión; las prácticas en





las empresas; o la revisión de la Directiva de los comités de empresa europeos.

En su opinión, hay que ofrecer una respuesta a las demandas en los centros de trabajo y por ello urge aprobar la Directiva de Trabajo en Plataformas Digitales. Asimismo, ha instado a adoptar una directiva que establezca los derechos de las personas trabajadoras en relación con el uso de la inteligencia artificial y los algoritmos en el trabajo, de manera que la transición digital sea justa.

AGENDA ESTRATÉGICA DE LA UE

En esta cita informal del EPSCO, centrada en cómo debe reflejarse el Pilar Europeo de Derechos Sociales en la futura agenda estratégica de la UE, la vicepresidenta ha reclamado ambición y dotación presupuestaria para que el nuevo Plan de Acción de la Comisión Europea pueda cumplir los objetivos en materia de empleo, formación y reducción de la pobreza.

Díaz ha demandado situar el Pilar Europeo de Derechos Sociales, que procura la dimensión social de las políticas europeas, en el centro de la Agenda Estratégica 2024-29 que aprobará el Consejo Europeo.

“El nuevo Plan de Acción de la futura Comisión para la ejecución del Pilar debe tener ambición, contar con iniciativas novedosas y objetivos concretos, tener un respaldo presupuestario sólido para cumplir nuestros objetivos en materia de empleo, formación y reducción de la pobreza”, ha insistido la vicepresidenta, que ha pedido que los principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales no se queden en meras palabras, sino que se materialicen en derechos reales y efectivos.

Ante el nuevo ciclo electoral que Europa afronta este 2024 con las elecciones europeas, la ministra ha asegurado que seguirá “siempre remando por lograr nuevas conquistas para las personas trabajadoras y por un mundo del trabajo más decente y con más derechos”.

APUESTA DECIDIDA POR LA FORMACIÓN

A la hora de abordar la carencia de mano de obra, un problema que se está evidenciando en algunos países de la Unión Europea, Díaz ha destacado la relevancia de la formación y ha señalado, en ese sentido, el valor de la Declaración Tripartita sobre el Año Europeo de las Competencias, firmada en Barcelona en octubre pasado con los máximos dirigentes de los interlocutores sociales europeos junto con el comisario de Empleo y Derechos Sociales, Nicolas Schmit.

La declaración reconoce el derecho a una educación, formación y aprendizaje de calidad e inclusivos a fin de que las personas trabajadoras, desempleadas e inactivas en edad de trabajar puedan acceder a un puesto de trabajo y mejorar su empleabilidad.

Díaz ha propuesto a los ministros y ministras de la UE que en la próxima legislatura europea se apruebe una directiva que reconozca, de forma efectiva, el derecho a la formación en el trabajo y establezca un marco general para el ejercicio y garantía de ese derecho.

ENCUENTRO BILATERAL

La vicepresidenta se ha reunido con el viceprimer ministro y ministro de Trabajo y Economía de Bélgica, Pierre-Yves Dermagne, para coordinar agendas con la nueva Presidencia belga del Consejo de la UE.





EL GOBIERNO APRUEBA LA DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DEL 22 DE FEBRERO, DÍA PARA LA IGUALDAD SALARIAL

- El Gobierno de España expresa su firme determinación en la lucha contra la desigualdad retributiva, comprometiéndose a seguir progresando en la aplicación efectiva de la normativa vigente y en la adopción o desarrollo de las medidas de igualdad, derechos humanos, justicia social y participación democrática que sean precisas para revertir las causas de las brechas de género y de la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres
- Según la EPA, España alcanza el número máximo de mujeres ocupadas en la serie histórica llegando a las 9.923.400, de las cuales el 82% cuentan con una relación laboral de carácter indefinido gracias a los efectos de la reforma laboral
- La brecha salarial se ha reducido un 25% desde 2018
- El incremento del SMI o la reducción de la jornada laboral permitirán combatir las dificultades
- “Lograr una mayor participación y liderazgo de las mujeres en el desarrollo vinculado a la IA, el Big Data y el Machine Learning; mitigar los sesgos de género y lograr una mayor transparencia en los algoritmos y la integración de la perspectiva de género en la programación, creación de códigos y algoritmos, son desafíos a abordar, no solo para evitar que las brechas de género se perpetúen o incluso se agranden, sino para revertir las brechas existentes”

20 de febrero de 2024

El Consejo de Ministros ha aprobado la declaración institucional con motivo del Día para la Igualdad Salarial, fecha fijada en el 22 de febrero desde el año 2010, a propuesta de los ministerios de Igualdad, de Trabajo y Economía Social y de Juventud e Infancia.

En esta declaración, el Gobierno se reafirma en su compromiso con la igualdad retributiva puesto que persisten todavía diferencias de remuneración entre mujeres y hombres para trabajos de igual valor.

Además, pese a los avances importantes en el mercado laboral los cuidados y los puestos más precarizados siguen correspondiendo mayoritariamente a las mujeres.

DESIGUALDAD ESTRUCTURAL

“Año tras año, las estadísticas muestran que las mujeres siguen ganando menos que los hombres, una desigualdad estructural cuyas causas han de buscarse en un conjunto de factores complejos e interrelacionados: la discriminación directa e indirecta, la infravaloración del trabajo de las mujeres, la segregación ocupacional en el mercado laboral fuertemente marcada por estereotipos y roles de género muy arraigados social y tradicionalmente, la escasa presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad, la desigual asignación de los complementos retributivos, la mayor parcialidad y reducciones de jornada en los trabajos desarrollados por mujeres, debido a que han asumido –y continúan asumiendo –casi en exclusiva los trabajos domésticos y de cuidados, esenciales para la sociedad pero que siempre han estado invisibilizados y precarizados”

AVANCES HACIA LA IGUALDAD LABORAL

Tal y como se expone en la declaración “en los últimos cinco años se han producido avances importantes en la situación del mercado laboral de las mujeres. Según los datos correspondientes a la última Encuesta de Población Activa (EPA), se ha alcanzado el **número máximo de mujeres ocupadas en la serie histórica llegando a las 9.923.400, de las cuales el 82% cuentan con una relación laboral de carácter indefinido gracias a los efectos de la reforma laboral.**

Según los datos de salarios de la EPA, en 2022, la **diferencia salarial mensual bruta entre hombres y mujeres fue del 15,7%, 5,25 puntos porcentuales por debajo de la brecha en 2018, lo que representa una reducción del 25%.** Continúa siendo una cifra inaceptable, que refleja la desigualdad y las discriminaciones laborales que sufren las mujeres, pero es el menor valor de la serie histórica.



En ese periodo de tiempo también la brecha salarial de las mujeres de entre 20 y 24 años se ha reducido en 4,3 puntos porcentuales y la de mujeres de entre 25 a 29 años se ha estrechado en 2,2. No obstante, tampoco cabe bajar la guardia y es necesario avanzar en políticas que permitan la erradicación definitiva de la brecha entre las personas más jóvenes”.

Pese a los avances recientes, perduran desequilibrios: “las discriminaciones que sufren las mujeres se siguen siendo inadmisibles: los resultados de la última Encuesta anual de Estructura Salarial, referida al año 2021, revelan que la brecha salarial entre mujeres y hombres es del 18,36% en cómputo anual, lo que supone una reducción de 5,57 puntos en la última década. Las mujeres ganan menos que los hombres en prácticamente todas las secciones de actividad. Además, el 25% de las mujeres perciben ganancias menores o iguales al Salario Mínimo Interprofesional, mientras que este porcentaje en el caso de los hombres es solo del 11%. Siete de cada diez personas que trabajan a tiempo parcial son mujeres. Las responsabilidades de cuidados constituyen el motivo para estar trabajando a tiempo parcial para el 16,5% de estas mujeres, mientras que solo para el 3,4% de los hombres que trabajan a tiempo parcial este es el motivo. Como colofón, la desigualdad económica a lo largo de la vida tiene su impacto y reflejo en las pensiones de jubilación, en las que se alcanza una intolerable brecha de género del 33,75%”.

MEDIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL

En la declaración se explicita que “para acabar con la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres es imprescindible actuar sobre todas las causas y, para ello, este Gobierno va a continuar desarrollando e impulsando medidas que permitan avanzar en la eliminación de estas brechas, tales como el reciente Real Decreto por el que se fija el **Salario Mínimo Interprofesional** para 2024, que lo eleva hasta los 1.134 euros mensuales, consolidando así un incremento del 54% desde 2018, que tiene un impacto especialmente positivo en las mujeres al estar sobrerrepresentadas en trabajos con salarios iguales o inferiores al salario mínimo

interprofesional y que han permitido reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres en un 25% en los últimos 5 años; o la propuesta de disminuir la jornada laboral sin merma de salario, que permitirá, entre otras cuestiones, mejorar el reparto equilibrado de las tareas de cuidados y disponer de más tiempo propio.

Para este Gobierno es, además, prioritario, completar, por un lado, la trasposición de la Directiva 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento”.

Algunas de las medidas adoptadas sitúan nuestra normativa en la vanguardia ya que “España ha sido pionera en la regulación de esta materia con medidas tales como la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, o los **Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre, relativos a la igualdad retributiva entre mujeres y hombres y a los planes de igualdad**, respectivamente, así como la puesta a disposición de las herramientas de valoración de puestos de trabajo y de registro retributivo”, explica el texto aprobado en Consejo de Ministros que también avanza futuros desarrollos normativos: “es prioritario culminar la **transposición de la Directiva 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y los cuidadores**, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, mejorando los permisos existentes, asegurando que no se penalice a las mujeres por hacer uso de ellos y promoviendo una mayor corresponsabilidad en las tareas de cuidado”.

Además, “el Proyecto de **Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres** es expresión del firme compromiso del Gobierno de España con la igualdad real de oportunidades. Esta norma



tiene como objetivo romper los techos de cristal y garantizar la representación efectiva de las mujeres en los ámbitos decisorios de la vida política y económica, de forma que se avance en la consecución del ejercicio real y efectivo del principio constitucional de igualdad y se eliminen las brechas de género existentes, entre ellas la brecha retributiva.

Así mismo, el refuerzo de los derechos de información y la garantía de la **previsibilidad de las relaciones laborales** mediante la modificación del Estatuto de los Trabajadores, para transponer la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, también contribuirá a equilibrar los usos del tiempo personal y profesional, contribuyendo a remover las desigualdades de género vinculadas a los mismos”.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y BRECHA DIGITAL

Es también necesario eliminar “las brechas digitales de género y de los riesgos que la Inteligencia Artificial puede suponer para la igualdad entre mujeres y hombres, de los que alertan varias voces expertas, en particular, dado su posible impacto en las causas de desigualdad en el ámbito laboral, incluida la dimensión retributiva. De ahí que su irrupción en el mercado de trabajo haga imprescindible y urgente un profundo debate sobre los retos que plantea la Inteligencia Artificial (IA), sus riesgos, pero también sobre sus potencialidades. Lograr una mayor participación y liderazgo de las mujeres en el desarrollo vinculado a la IA, el Big Data y el Machine Learning; mitigar los sesgos de género y lograr una mayor transparencia en los algoritmos y la integración de la perspectiva de género en la programación, creación de códigos y algoritmos, son desafíos a abordar, no solo para evitar que las brechas de género se perpetúen o incluso se agranden, sino para revertir las brechas existentes, creando soluciones innovadoras para combatir las causas de las desigualdades

estructurales entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En el ámbito nacional se está implementando la Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial (ENIA), que incluye la igualdad de género como uno de sus objetivos transversales y aborda expresamente el desafío de “Reducir la brecha de género del ámbito de la IA en empleo y liderazgo”.

Se trata de un conjunto de medidas y compromisos de este Gobierno que, sin duda, redundarán en una mayor igualdad retributiva”.

ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL