



Comisión  
Europea



# «Situando las cuestiones sociales en el centro de Europa»

Cómo la Comisión Europea apoyó el empleo, los asuntos  
sociales, las capacidades y la movilidad laboral (2014-2019)

Printed by [Xxx] in [Country]

Manuscrito finalizado en marzo de 2019

Ni la Comisión Europea ni nadie que actúe en su nombre se responsabilizarán del uso que pudiera hacerse de esta información.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2019  
© Unión Europea, 2019

Reutilización autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica.  
La política relativa a la reutilización de los documentos de la Comisión Europea fue establecida por la Decisión 2011/833/UE (DO L 330 de 14.12.2011, p. 39).

A menos que se indique lo contrario en el folleto, las fotografías utilizadas están sujetas a los derechos de autor de la Unión Europea. Cualquier uso o reproducción de fotografías u otro material que no esté sujeto a los derechos de autor de la Unión Europea requerirá la autorización de sus titulares.

Fotografía de portada: la comisaria Thyssen en la Semana Europea de la Formación Profesional 2018 en Viena.

Print	ISBN 978-92-76-02029-5	doi:10.2767/63494	KE-02-19-238-ES-C
PDF	ISBN 978-92-76-02007-3	doi:10.2767/747367	KE-02-19-238-ES-N

# «Situando las cuestiones sociales en el centro de Europa»

Cómo la Comisión Europea apoyó el empleo, los asuntos  
sociales, las capacidades y la movilidad laboral (2014-2019)

## Prefacio

Cuando asumí mi cargo en la Comisión Europea en 2014, teníamos la oportunidad única y la obligación de comenzar desde cero. Construir una Unión más integradora y justa fue una prioridad desde el principio.



El presidente Juncker puso en marcha una Agenda en materia de empleo, crecimiento y equidad que concede a la dimensión social el lugar que le corresponde: en el centro de Europa. La Comisión actuó con rapidez y en múltiples frentes para dejar atrás la crisis. Concentramos nuestros esfuerzos en crear un entorno empresarial mejor impulsando la innovación, las inversiones y las reformas estructurales. Concedimos más flexibilidad a los Estados miembros para realizar las inversiones necesarias. Encontramos vías para ayudar a los jóvenes y a los desempleados de larga duración a volver al mercado de trabajo. Mejoramos tanto la calidad como la pertinencia de la capacitación para ayudar a las personas a aprovechar las oportunidades que brinda el nuevo mundo laboral. Gracias a la revisión de las normas sobre el desplazamiento de trabajadores, dimos un paso importante para mantener la equidad dentro del mercado interior. Hemos hecho del lema «igualdad de salario por un mismo trabajo en el mismo lugar de trabajo» el principio rector para los trabajadores móviles y las empresas. Reforzamos la protección de los trabajadores frente a las sustancias cancerígenas. Este folleto ofrece un resumen de lo que hicimos y lo que hemos alcanzado, conforme a la misión que se me encomendó.

Nuestras reformas y políticas han estado apuntaladas por una recuperación económica general. El crecimiento ha vuelto a todos los Estados miembros. Desde que esta Comisión asumió sus funciones, los empresarios han creado más de doce millones de puesto de trabajo. A día de hoy hay más de 240 millones de hombres y mujeres ocupados en la UE. Nunca antes había habido tantas personas en activo. Las tasas de desempleo siguen descendiendo en todas partes, al igual que el desempleo juvenil. Esta evolución resulta alentadora. Debemos seguir valiéndonos de los resultados de esta Comisión Juncker para apoyar una visión dinámica y a largo plazo de una Europa sostenible, justa y social.

**Marianne Thyssen**

**Comisaria europea de Empleo, Asuntos Sociales, Capacidades, Movilidad Laboral y Eurostat**

# Índice

1

UN MUNDO LABORAL QUE NO DEJA DE CAMBIAR

2

MOVILIDAD LABORAL JUSTA

3

INVERSIÓN EN LAS PERSONAS Y LA CAPACITACIÓN

4

DIÁLOGO SOCIAL

5

FONDOS DE LA UE

6

MEJORES DATOS PARA UNAS POLÍTICAS MEJORES

7

UNA SÓLIDA DIMENSIÓN SOCIAL EN LA ELABORACIÓN DE POLÍTICAS DE LA UE

8

PRIORIDADES SOCIALES DE LA COMISIÓN JUNCKER





## CAPÍTULO 1

# UN MUNDO LABORAL QUE NO DEJA DE CAMBIAR

«SITUANDO LAS CUESTIONES SOCIALES EN EL CENTRO DE EUROPA»

CÓMO LA COMISIÓN EUROPEA APOYÓ EL EMPLEO, LOS ASUNTOS SOCIALES, LAS CAPACIDADES Y LA MOVILIDAD LABORAL (2014-2019)





## Pilar Europeo de Derechos Sociales

Un logro clave del que me siento especialmente orgullosa es el pilar europeo de derechos sociales: una actualización de nuestras normas sociales para el siglo XXI. El presidente Juncker lo anunció en su discurso sobre el estado de la Unión en septiembre de 2015. Todos los Estados miembros de la UE, el Parlamento Europeo y la Comisión Europea respaldaron el pilar en la primera Cumbre Social celebrada después de veinte años en Gotemburgo en noviembre de 2017. El pilar constituye la espina dorsal de todas nuestras iniciativas en el ámbito del empleo y los asuntos sociales, ahora y en los años venideros. Nos sirve de guía para hacer frente a los nuevos desafíos sociales relacionados con el futuro laboral y para crear una convergencia al alza en Europa. Gracias a él podemos garantizar sociedades modernas, inclusivas, sostenibles y competitivas en las que una economía dinámica y el progreso social siguen yendo de la mano.

El pilar europeo de derechos sociales se articula en torno a tres prioridades: igualdad de oportunidades de educación y formación y acceso al mercado laboral, condiciones de trabajo justas y acceso a protección social. Los veinte derechos y principios que sienta van del derecho a un salario mínimo en todos los países de la UE al derecho a la asistencia sanitaria, y de los principios de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida profesional y la vida privada al derecho a protección social.





## El pilar europeo de derechos sociales: ¿de qué tratan los veinte principios y derechos?

### Igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo

1

Educación, formación y aprendizaje permanente

2

Igualdad de género

3

Igualdad de oportunidades

4

Apoyo activo para el empleo

### Condiciones de trabajo justas

5

Empleo seguro y adaptable

6

Salarios

7

Información sobre las condiciones de trabajo y la protección en caso de despido

8

Diálogo social y participación de los trabajadores

9

Equilibrio entre vida profesional y vida privada

10

Entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado y protección de datos

### Protección e inclusión social

11

Asistencia y apoyo a los niños

12

Protección social

13

Prestaciones por desempleo

14

Renta mínima

15

Pensiones y prestaciones de vejez

16

Sanidad

17

Inclusión de las personas con discapacidad

18

Cuidados de larga duración

19

Vivienda y asistencia para las personas sin hogar

20

Acceso a los servicios esenciales

Obtenga más información en: [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights\\_es](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_es)



Antonio Tajani  
President of the European Parliament

Jean-Claude Juncker  
President of the European Commission

Jiri Riis  
President of the Council of the European Union

# Social Summit for Fair Jobs and Growth

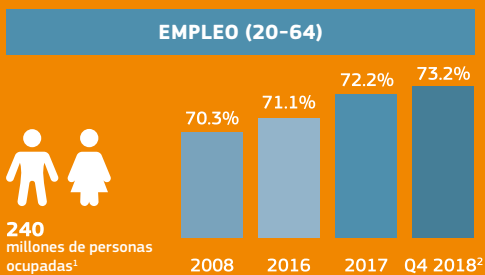


**Fotografía:** el presidente Juncker y dirigentes de la UE en la Cumbre Social

El pilar es la respuesta europea a los desafíos sociales que encaramos, y una respuesta social a los desafíos que nos esperan tanto en Europa como a nivel mundial. Con la proclamación del pilar se envió un mensaje político firme y aglutinador a nuestros ciudadanos y al mundo: en Europa compartimos valores sociales fundamentales. Estamos preparados para defender nuestra visión compartida de una sociedad justa ahora y en el futuro.

El pilar sirve de guía para orientar las reformas necesarias en la dirección adecuada. Este planteamiento refleja el principio de subsidiariedad consagrado en el Tratado de la Unión Europea. Algunas de las medidas necesarias se han adoptado a escala de la UE, mientras que otras serán los Gobiernos nacionales, regionales y locales quienes las decidan, aunque siempre en estrecha cooperación con los interlocutores sociales y la sociedad civil.

Para conseguir resultados concretos y un impacto significativo en el día a día de los europeos, el pilar requiere que se emprendan medidas de seguimiento a todos los niveles. La Comisión Europea ha hecho lo propio y ha estado a la altura.



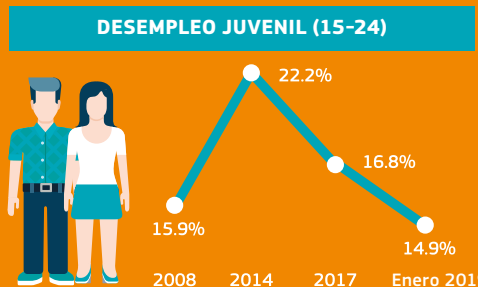
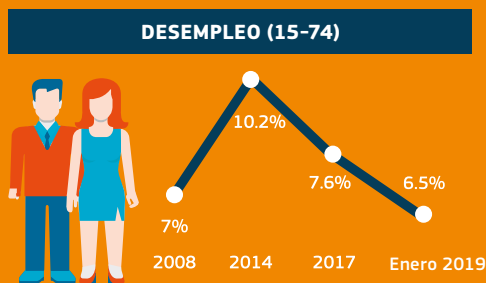
<sup>1</sup> T4 2018, a partir de los cálculos nacionales (todas las edades)

<sup>2</sup> encuesta de población activa (EPA)

## Semestre Europeo

El Semestre Europeo es nuestro ciclo anual de coordinación de la política económica y social. Desde el principio de esta Comisión los aspectos sociales se han integrado y reforzado en el Semestre Europeo. Desde 2018 se ha erigido como instrumento clave para materializar el pilar europeo de derechos sociales y supervisar las reformas en los Estados miembros. La aplicación del pilar está respaldada por un nuevo cuadro de indicadores sociales para realizar un seguimiento de las tendencias y el rendimiento en todos los países de la UE. Permite supervisar los ámbitos que comprende el pilar, como el aprendizaje permanente y el nivel de competencias digitales de los ciudadanos, la desigualdad, la tasa de desempleo juvenil, la renta disponible de los hogares o el impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza. Sirve de base para que la Comisión elabore las recomendaciones específicas por país en las que se exponen la naturaleza y el alcance de los desafíos a que se enfrenta cada Estado miembro.

Atendiendo al cuadro de indicadores, se observa que la situación social está mejorando en la mayoría de los Estados miembros. El número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social ha caído por debajo de los niveles previos a la crisis. Con todo, persisten los altos niveles de desigualdad de ingresos y pobreza de los ocupados y el riesgo de pobreza infantil sigue



siendo inaceptablemente elevado en numerosos países. No se trata solo de una cuestión de gasto. Los esfuerzos deben concentrarse en los resultados, es decir, la inclusividad y la eficacia de los sistemas nacionales de protección social.

El Semestre Europeo, junto con el cuadro de indicadores sociales, son un instrumento adecuado para supervisar los progresos realizados en los ámbitos clave incluidos en el pilar. Reconoce la diversidad de desafíos a que se enfrentan los Estados miembros y la necesidad de priorizar, habida cuenta de las diferencias en cuanto al punto de partida y los medios disponibles. Asimismo, el Semestre es una buena forma de realizar balance de las reformas a largo plazo y los esfuerzos realizados a lo largo del tiempo. Se basa en un diálogo en profundidad y en la comunicación de datos coherente a lo largo de todo el año, de forma transparente y abierta a todos los agentes. Por último, también se utiliza para apoyar las revisiones entre pares y el establecimiento de niveles de referencia entre Estados miembros.

## Mejor equilibrio entre vida profesional y vida privada

Con las nuevas normas de la UE para equilibrar la vida profesional y la vida privada, ayudaremos a los progenitores trabajadores y a los cuidadores a conciliar la vida familiar con su carrera profesional sobre la base de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral no es solo una cuestión de justicia, es una victoria por partida triple. Es positivo para los progenitores trabajadores y los cuidadores, es positivo para las empresas, y es positivo para los Estados miembros que pierden dinero por la brecha de género en el empleo.

	LEGISLACIÓN DE LA UE ACTUAL	IMPACTO DE LA NUEVA DIRECTIVA
<b>Permiso de paternidad</b> 	Ninguna norma mínima para el permiso de paternidad a escala de la UE.	Los padres trabajadores podrán disfrutar de un permiso de paternidad de por lo menos diez días hábiles en torno al momento del nacimiento del hijo. El permiso de paternidad se compensará con una cuantía, como mínimo, equivalente a la de la baja por enfermedad.
<b>Permiso parental</b> 	Al menos cuatro meses por progenitor, de los cuales uno es intransferible entre progenitores.  No existe ninguna norma mínima sobre prestaciones o pagos.	Al menos cuatro meses por progenitor, de los cuales dos son intransferibles entre progenitores. Los progenitores pueden solicitar disfrutar del permiso en fórmulas flexibles (tiempo completo, tiempo parcial o fragmentado). Los dos meses intransferibles del permiso parental se compensarán con una cuantía fijada por cada Estado miembro.
<b>Permiso para cuidadores</b> 	Ninguna norma mínima para los cuidadores a escala de la UE (salvo por causa de fuerza mayor, la cual permite ausentarse del trabajo por motivos familiares, urgentes o inesperados).	Todos los trabajadores tendrán derecho a cinco días hábiles de permiso para cuidadores al año.
<b>Fórmulas de trabajo flexibles</b> 	Derecho a solicitar horario de trabajo reducido y calendario laboral flexible al reincorporarse al trabajo. Derecho a solicitar trabajo a tiempo parcial para todos los trabajadores.	Todos los progenitores trabajadores con hijos de hasta por lo menos ocho años y todos los cuidadores tendrán derecho a solicitar las siguientes fórmulas de trabajo flexibles: <ol style="list-style-type: none"><li>1. horario de trabajo reducido</li><li>2. calendario laboral flexible</li><li>3. flexibilidad en el lugar de trabajo</li></ol>





## RAYA RAEVA,

EXPERTA EN COMUNICACIONES, BULGARIA

«En Bulgaria, al igual que en otros países de la UE, existen profesiones dominadas por el hombre en las que a las mujeres les resulta difícil trabajar. Poco a poco, Europa está colmando la brecha entre las tasas de empleo de hombres y mujeres. La Unión Europea puede conseguirlo ayudando a cambiar las políticas de empleo, a fin de combatir la feminización de la pobreza y la exclusión social».

Ver el vídeo



## MATEUSZ HANSLIK, TRAUMATÓLOGO, PADRE DE PERMISO PARENTAL, POLONIA

«Gracias al derecho al permiso parental pude pasar siete meses en casa con mis hijos. Compartir el permiso parental entre ambos progenitores de manera equitativa puede ayudar a conciliar la vida profesional y la vida privada. Además, las madres jóvenes, como es el caso de mi esposa, pueden volver al trabajo antes y continuar con sus carreras».



Ver el vídeo



## Mejor información y protección para los trabajadores

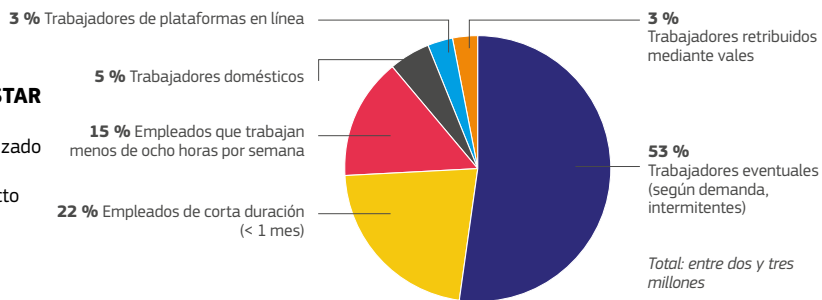
Con las nuevas normas de la UE sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles, hemos incrementado la protección concedida a los trabajadores más precarios del nuevo mundo laboral. Hoy en día, cada vez son más las personas con formas atípicas de trabajo y contratos flexibles. Para estos contratos, garantizaremos que los derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores estén equilibrados. Cuanta más flexibilidad se exija a los trabajadores, mayor atención deberán prestar los empresarios a la hora de ofrecer previsibilidad y protección.

### IMPACTO DE LA NUEVA DIRECTIVA

- ✓ Información clara sobre las condiciones esenciales de trabajo desde el principio
- ✓ Períodos de prueba limitados a seis meses
- ✓ Derecho a trabajar para otros empleadores
- ✓ Derecho a la previsibilidad del trabajo
- ✓ Derecho a compensación cuando el empleador cancele una tarea asignada tras un plazo específico
- ✓ Prevención de prácticas abusivas respecto del uso de contratos según demanda o similares
- ✓ Posibilidad de solicitar una forma de empleo más estable
- ✓ Derecho a recibir formación obligatoria sin coste

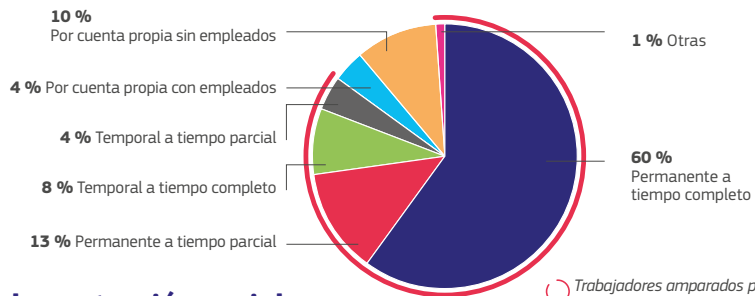
### TRABAJADORES QUE PASAN A ESTAR PROTEGIDOS

Fuente: Estudio realizado como parte de la evaluación de impacto



### FORMAS DE EMPLEO AMPARADAS POR LAS NUEVAS NORMAS

Fuente: Eurostat



Trabajadores amparados por las nuevas normas. Total: 200 millones

## Mejor acceso a la protección social

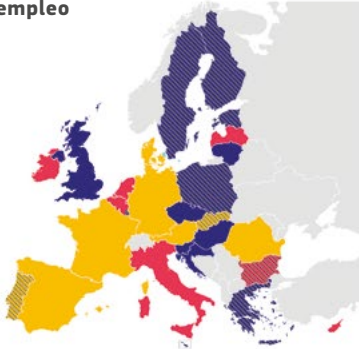
Con el visto bueno a nuestra propuesta sobre el acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y propia, estamos adaptando nuestros sistemas de seguridad social, propios del siglo XX, a las nuevas formas de trabajo del siglo XXI. Ya actualmente, casi un 40 % de las personas no trabajan con un contrato a tiempo completo por tiempo indefinido o trabajan por cuenta propia. Tantas personas como sea posible, incluidas las que trabajan por cuenta propia, deberían disfrutar de cobertura y contar con la posibilidad de acumular derechos con las cotizaciones. Esperamos que tenga un efecto positivo en la reducción de la precariedad y del riesgo de pobreza.

Protección social contra riesgos para trabajadores atípicos y por cuenta propia en Europa (2018)

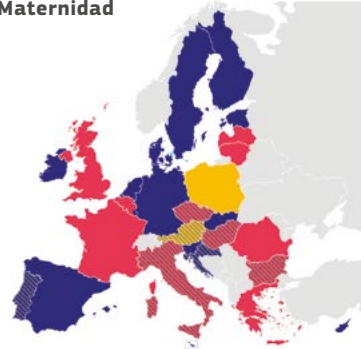
TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA

TRABAJADORES ATÍPICOS

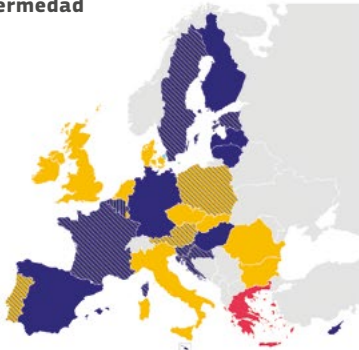
Desempleo



Maternidad



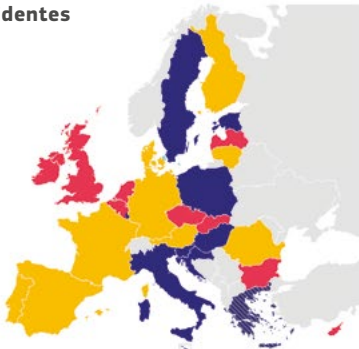
Enfermedad



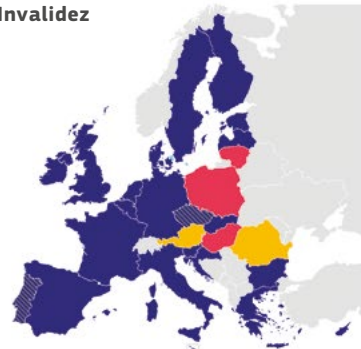
Vejez/supervivencia



Accidentes



Invalidez



## Eliminación de los obstáculos para acceder a las prestaciones

También pueden surgir diferencias en la cobertura efectiva tanto para los trabajadores por cuenta propia como para los trabajadores con contratos atípicos. Esto quiere decir que aunque están cubiertos por determinadas prestaciones de la seguridad social, carecen de acceso (adecuado) a estas en caso de necesidad.



Françoise está embarazada de su primer hijo. Siempre ha trabajado con contratos de corta duración, encadenando uno tras otro. Desgraciadamente, no tiene derecho a las prestaciones por maternidad, ya que en los dos últimos años sus contratos temporales no le permitieron aportar lo suficiente al sistema de prestaciones por maternidad. Por ello, ahora tiene dificultades para llegar a fin de mes durante las últimas semanas del embarazo y las primeras semanas con su hijo.

Para evitar situaciones así, la iniciativa de la Comisión aspira a ampliar la cobertura efectiva de las prestaciones por maternidad a todas las personas ocupadas, para que Françoise tenga derecho a percibir las prestaciones, incluso con contratos precarios de corta duración.

## Hacer transferibles los derechos

La incapacidad para transferir los derechos de seguridad social también puede reducir la efectividad y la idoneidad de la protección que ofrecen los sistemas de seguridad social. No siempre es posible que una persona se lleve consigo las cotizaciones y derechos a prestaciones cuando inicia o abandona un trabajo atípico o por cuenta propia.



Michael trabajó durante cinco años con un contrato a tiempo completo por tiempo indefinido y realizó aportaciones al sistema de seguro por desempleo. Decidió convertirse en trabajador por cuenta propia y abrir su propia empresa hace un año. Tras una crisis económica, la empresa quebró. Michael no puede reclamar la prestación por desempleo a pesar de haber realizado aportaciones al sistema durante cinco años.

Por ello, la iniciativa de la Comisión pretende garantizar que los derechos se acumulan y conservan a lo largo de toda la carrera de una persona, para que Michael también tenga derecho a las prestaciones por desempleo.

## Mayor transparencia

En último lugar, los derechos no siempre son suficientemente transparentes.



Nikolas se convirtió en trabajador por cuenta propia en 2008 y se inscribió voluntariamente en el sistema de pensiones estatutario. El sistema le permite elegir el nivel de las cotizaciones, pero puesto que en su momento no pudo acceder fácilmente a la información relativa a sus derechos de pensión acumulados, decidió pagar el mínimo. No es consciente de que este mínimo podría resultar insuficiente para poder disfrutar de una pensión más cuantiosa cuando se jubile.

Para evitar esta situación, la iniciativa de la Comisión aspira a garantizar que los derechos de la seguridad social sean transparentes y se entiendan con claridad, de manera que Nikolas pudiera haber estado perfectamente informado antes de tomar una decisión sobre el importe de la pensión que recibirá cuando se jubile.



## Acta Europea de Accesibilidad

Con el Acta Europea de Accesibilidad conseguiremos que las personas con discapacidad puedan acceder a productos y servicios clave. Así se mejorará la vida de más de ochenta millones de personas con discapacidad. Pronto tendrán a su disposición productos y servicios más accesibles, como teléfonos, ordenadores, libros electrónicos y comercio electrónico. Con ello, Europa se convertirá en el mercado de productos y servicios accesibles más grande del mundo. Las empresas podrán vender y exportar sus productos y servicios sin necesidad de adaptarlos a las distintas normas nacionales.



### **SAMUEL KOCH,**

ACTOR, ALEMANIA

«Sé lo que es ser discapacitado y vivir con dignidad. Soy tetrapléjico y actor de teatro, televisión y cine. Utilizo una silla de ruedas, ya que mi movilidad de cuello para abajo es limitada. Por ello, es sumamente importante para mí poder moverme con libertad, trabajar y participar en la vida de la ciudad, sin que me marginen ni me discriminen».

Ver el vídeo



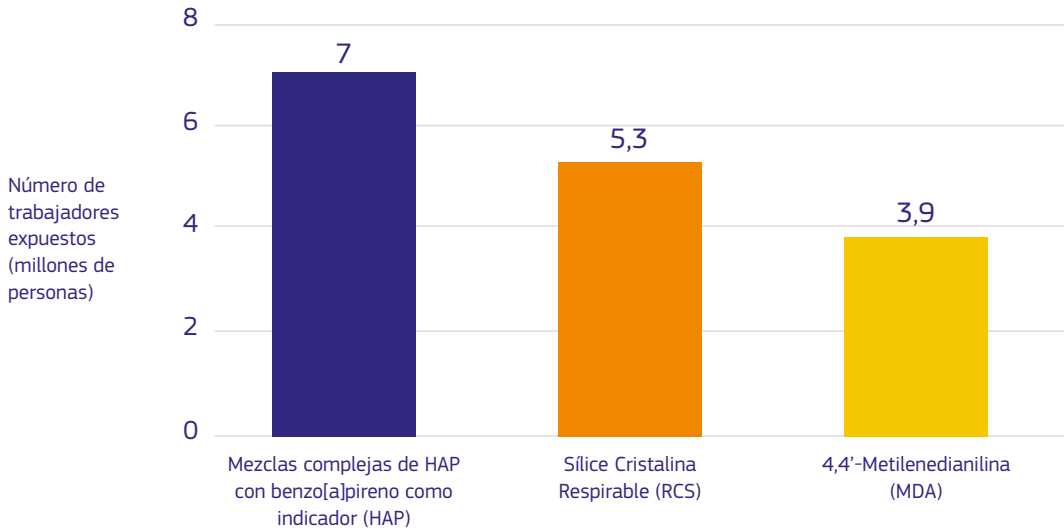
## Salud y seguridad en el lugar de trabajo

La UE ha sido pionera en la protección de los trabajadores frente a los riesgos de salud y seguridad durante los últimos veinticinco años. Para mantener esta situación, hemos tomado medidas para modernizar nuestra legislación y política en materia de seguridad y salud, también a través de las campañas de sensibilización organizadas por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Esto ha ayudado a centrarse más en los resultados y menos en los trámites, y ha facilitado el cumplimiento por parte de las pequeñas y medianas empresas.

Durante este mandato, también hemos mejorado la protección de los trabajadores frente a las sustancias cancerígenas. El cáncer supone el 53 % de los fallecimientos relacionados con el trabajo en la UE, lo que lo convierte en el asesino silencioso más importante en los lugares de trabajo. Esta Comisión ha establecido límites de exposición claros para veintiséis sustancias cancerígenas en el lugar de trabajo. Esto mejorará la protección de cuarenta millones de trabajadores y salvará la vida de más de 100 000 trabajadores durante los próximos cincuenta años.



## Tres sustancias más importantes limitadas por esta Comisión, en número de trabajadores expuestos



Las tres sustancias a las que está expuesto el mayor número de trabajadores son mezclas de HAP que se producen en lugares de trabajo con procesos de combustión a gran temperatura, como en la industria minera o con exposición a emisiones de escape; sílice cristalina respirable en el sector de la construcción; y MDA en los sectores de los plásticos y otros procesos fabriles.

### RACHEL PELLÉ,

DIRECTORA GENERAL DE UNA EMPRESA DE PINTURA,  
FRANCIA

«Las lesiones de origen profesional pueden suponer un gran coste para las pequeñas empresas. Por ello, impartimos a nuestro personal mucha formación para evitar la exposición al plomo o el amianto, garantizar nuestra salud y seguridad en el trabajo y asegurarnos de que nuestros trabajadores comprenden perfectamente las medidas y las aplican».



Ver el vídeo





CAPÍTULO 2

**MOVILIDAD  
LABORAL  
JUSTA**





**Fotografía:**  
la comisaria  
Thyssen con  
colegisladores  
tras alcanzar un  
acuerdo sobre el  
desplazamiento  
de trabajadores



El derecho a desplazarse libremente dentro de la UE es uno de los derechos más valorados por los europeos. Actualmente, diecisiete millones de europeos viven o trabajan en un Estado miembro distinto del de su nacionalidad, lo que representa un 3,3 % de la población de la UE. Esta cifra es prácticamente el doble que la de hace diez años.

La libre circulación de los trabajadores se consagró en el Tratado de Roma como una de las libertades fundamentales en el mercado común. Desde 2014, la Comisión Europea ha dado pasos importantes para garantizar la disponibilidad de este derecho para todos, que beneficia a la sociedad en su conjunto y que no da lugar a abusos ni reduce la protección social. Dicho de otra forma, hemos actuado para garantizar una movilidad laboral justa.

### **Revisión de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores**

Un logro trascendental para la justicia de la movilidad laboral es la revisión de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores. Cuando es posible pagar a los trabajadores desplazados hasta un 40 % menos que a los trabajadores nacionales, resulta imposible sostener la cohesión social y el apoyo al mercado interior. El principio de «igualdad de salario por un mismo trabajo en el mismo lugar de trabajo» pasará a convertirse en una realidad en toda Europa. Esto implica que los trabajadores desplazados tendrán derecho a los mismos elementos constitutivos de la remuneración que los trabajadores locales. No solo incluye el salario, sino también los complementos, las primas y cualquier otro concepto: todos los elementos que son obligatorios para los trabajadores sociales tendrán que concederse también a los trabajadores desplazados. Por último, se mejorarán las condiciones de competencia para las empresas.





## Normas europeas sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social

Hemos propuesto revisar las normas europeas sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social. En el centro de nuestra propuesta descansa el principio de equidad. Estas normas, establecidas por primera vez hace sesenta años, garantizan que los ciudadanos no pierdan protección de seguridad social cuando se trasladen a otro Estado miembro. Nuestra propuesta moderniza las normas en vigor para garantizar que son justas, más sencillas de aplicar y claras a la hora de velar por su cumplimiento. También facilitaríamos que las personas se desplacen libremente dentro de la UE. Al mismo tiempo, facilitaríamos la lucha contra el fraude.

## Brexit

Numerosos ciudadanos de la UE y del Reino Unido han realizado elecciones vitales en función de los derechos relacionados con la libre circulación en virtud del Derecho de la UE. Proteger las elecciones vitales de estos ciudadanos y de sus miembros de la familia ha sido nuestra principal prioridad durante las negociaciones del Brexit.

## Una nueva Autoridad Laboral Europea

Una cosa es acordar nuevas normas, y otra es entenderlas y hacerlas cumplir. El acuerdo que alcanzamos para establecer la Autoridad Laboral Europea es la guinda de un mercado laboral europeo justo. Constituirá el componente operativo de Europa para apoyar a las autoridades nacionales a la hora de aplicar correctamente las normas sobre libre circulación de trabajadores, desplazamiento de trabajadores y coordinación de la seguridad social.

La Autoridad Laboral Europea garantizará que las normas existentes se hacen cumplir de manera justa, sencilla y eficaz, facilitando la cooperación y el intercambio de información entre las autoridades laborales nacionales, ayudando a organizar y respaldando las inspecciones conjuntas, al igual que mediando en caso de desacuerdo. Reunir a funcionarios nacionales de enlace de todos los Estados miembros en un solo lugar con el tiempo fomentará una cultura de aplicación común de las normas.

La Autoridad también desempeñará un papel fundamental para facilitar y simplificar el acceso a la información para las empresas y los ciudadanos desplazados. Los ciudadanos europeos móviles padecen los efectos de una cooperación insuficiente cuando se enfrentan a cuestiones administrativas transfronterizas. Les preocupa el riesgo de fraude social y temen que la Unión no les proteja adecuadamente. Se merecen un organismo claramente identificable, transparente y eficaz para solucionar estas deficiencias.



«SITUANDO LAS CUESTIONES SOCIALES EN EL CENTRO DE EUROPA»

CÓMO LA COMISIÓN EUROPEA APOYÓ EL EMPLEO, LOS ASUNTOS SOCIALES, LAS CAPACIDADES Y LA MOVILIDAD LABORAL (2014-2019)



**Fotografía:** visita de la comisaria Thysen a las obras de ampliación del metro de Copenhague



CAPÍTULO 3

# **INVERSIÓN EN LAS PERSONAS Y LAS CAPACIDADES**



«SITUANDO LAS CUESTIONES SOCIALES EN EL CENTRO DE EUROPA»

CÓMO LA COMISIÓN EUROPEA APOYÓ EL EMPLEO, LOS ASUNTOS SOCIALES, LAS CAPACIDADES Y LA MOVILIDAD LABORAL (2014-2019)



**Fotografía:** la comisaria Thyssen lanza la Semana Europea de la Formación Profesional en la escuela belga Ter Groene Poorte

En la economía actual, las personas son nuestro activo más importante. La Comisión se ha marcado como prioridad fundamental invertir en las personas y sus capacidades, y el esfuerzo está dando su fruto. Hoy en día trabajan más personas que nunca: 240 millones. El amplio abanico de medidas europeas también sirvió a millones de jóvenes como trampolín al empleo.

### **Resolviendo el desempleo juvenil**

Cuando asumí el cargo en 2014, el desempleo juvenil había alcanzado niveles inaceptablemente altos en Europa. Desde el primer día ayudamos a los países a impulsar el empleo juvenil. La Garantía Juvenil es nuestra iniciativa emblemática para ofrecer a los jóvenes trabajos y oportunidades de formación. Cada año, más de 3,5 millones de jóvenes inscritos en la Garantía Juvenil reciben una oferta de empleo, educación permanente, prácticas o aprendizaje. Además, la Iniciativa de Empleo Juvenil es nuestra principal dotación financiera de la UE para prestar ayuda directa a los jóvenes para encontrar trabajo o volver a estudiar.

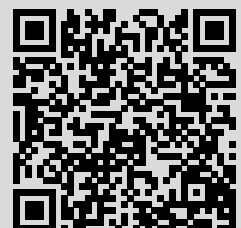


«Después de terminar el instituto no conseguía encontrar trabajo. El programa Garantía Juvenil de la UE me ayudó a encontrar un aprendizaje para convertirme en peluquera. Desde entonces he trabajado en tres salones distintos y he decidido abrir mi propia empresa con un amigo. Estoy muy agradecida por las capacidades que desarrollé con este programa.»

**ARISTEA ZACHARI,**

20, PELUQUERA,  
BENEFICIARIA DE LA  
GARANTÍA JUVENIL,  
GRECIA

Ver el vídeo





Con el Cuerpo Europeo de Solidaridad también apoyamos a los jóvenes para que realicen voluntariado, unas prácticas o trabajen en proyectos importantes en toda Europa. Gracias a su sólida dimensión europea de solidaridad, el Cuerpo es una oportunidad excelente para que los jóvenes desarrollen capacidades interpersonales y adquieran nuevos conocimientos, todo lo cual aporta valor añadido tanto a ellos como a la sociedad en general.

Asimismo, los aprendizajes de calidad ayudan a los jóvenes a adquirir las capacidades y competencias necesarias para tener éxito en el mercado laboral. Con el liderazgo de la Comisión Europea, eso es precisamente lo que hace la Alianza Europea para la Formación de Aprendices (EAfA). Desde su puesta en marcha en 2013, casi trescientas empresas se han unido a la Alianza y han

garantizado poco menos de un millón de ofertas de aprendizaje.

También hemos ampliado las oportunidades de intercambio para los jóvenes en educación y formación profesionales en el marco de Erasmus+ (2014-2020). El programa actual ya presta apoyo a cerca de 650 000 estudiantes de formación profesional para que estudien o realicen prácticas en otro país de la UE. No obstante, la duración media de estos intercambios es de apenas unas pocas semanas, aunque sabemos que las ventajas aumentan considerablemente cuando la estancia de los alumnos en el extranjero es mayor. ErasmusPro apoyará 50 000 oportunidades de movilidad de larga duración para estudiantes de formación profesional. Estas oportunidades adicionales para mejorar las capacidades sociales, lingüísticas y específicas laborales aumentarán, en



**Fotografía:** la comisaria Thyssen en la celebración de los treinta años de Erasmus+

última instancia, las posibilidades de los estudiantes de formación profesional en el mercado laboral. Debemos conceder a los estudiantes de formación profesional el mismo respecto y oportunidades móviles que en las universidades.

### **Ayudar a los desempleados de larga duración a volver a trabajar**

La Comisión Europea también ha orientado a los países europeos sobre cómo ayudar a los desempleados de larga duración a volver a trabajar. Cuanto más tiempo están desempleadas las personas, más difícil resulta encontrar un trabajo. Sus capacidades se quedan obsoletas, se desmotivan y pueden empezar a sentirse excluidas de la sociedad, o incluso caer en la pobreza. En muchos países, ahora los servicios trabajan juntos con mayor frecuencia para prestar apoyo personalizado a los desempleados de larga duración. Este enfoque está teniendo resultados: en los últimos tres años, el desempleo de larga duración se ha reducido en un tercio.

### **Diez acciones para ayudar a equipar a los europeos con mejores capacidades**

Con nuestra Agenda de Capacidades para Europa invertimos en las personas para que puedan enfrentarse al futuro con confianza. Es inaceptable que 61 millones de europeos carezcan de las capacidades de lectura y escritura adecuadas y un número incluso mayor no tenga capacidades numéricas y digitales suficientes. Esta situación les coloca en situación de riesgo de desempleo, pobreza y exclusión

social. Por otro lado, un número elevado de europeos, especialmente jóvenes altamente cualificados, se encuentran en trabajos que no se ajustan a su talento y aspiraciones. Al mismo tiempo, el 40 % de los empresarios europeos indican que no son capaces de encontrar personas con las capacidades adecuadas para crecer e innovar. Por último, son muy pocas las personas con mentalidad emprendedora y las competencias para abrir su propia empresa.

Establecimos diez acciones en la Agenda de Capacidades con las que la Comisión Europea ha conseguido equipar a las personas con las capacidades adecuadas para que sigan el ritmo de los cambios sociales y del mercado laboral. Estamos dando más visibilidad a las capacidades y haciéndolas más fácil de entender, ayudando a los trabajadores y estudiantes a desplazarse con mayor facilidad dentro de la UE. Hemos apoyado a los países europeos para que redoblen la ayuda que prestan a los adultos con problemas con las competencias básicas. Hemos puesto en marcha iniciativas para preparar a las personas para la revolución digital y el futuro del trabajo, y para ayudar a los migrantes y solicitantes de asilo a exhibir sus capacidades y talento. Creamos la Semana Europea de la Formación Profesional para ayudar a millones de jóvenes y adultos a descubrir que la educación y la formación profesionales son iguales de importantes y una elección libre... ¡y mucho más!

# Agenda de Capacidades para Europa

**Desarrollar unas capacidades de mayor calidad y más adecuadas**



**1**

Itinerarios de mejora de las capacidades:  
Nuevas oportunidades para adultos con un nivel bajo de capacidades



**2**

Revisión de las competencias clave para el aprendizaje permanente



**3**

Hacer que la educación y formación profesionales sean la primera opción



**4**

Coalición por las capacidades y los empleos digitales

**Facilitar la visibilidad y la comparabilidad de las capacidades y las cualificaciones**



**5**

Revisión del Marco Europeo de Cualificaciones



**6**

Herramienta de la UE para crear el perfil de capacidades de nacionales de terceros países

**Mejorar la información estratégica y la documentación sobre las capacidades para tomar decisiones informadas respecto a la formación y a las carreras profesionales**



**7**

Revisión del marco Europass



**8**

Estudio sobre la fuga de cerebros



**9**

Plan general de cooperación sectorial sobre capacidades



**10**

Seguimiento profesional de los titulados



A finales de 2015, Patrick conoció a varios jóvenes procedentes de Siria y otros países que habían llegado a Luxemburgo con el estatuto de refugiados. Puesto que varios de ellos eran ingenieros como él, reconoció sus capacidades y esperaba que se pudiesen integrar en la sociedad luxemburguesa, aunque observó una falta de acceso a herramientas digitales. Junto con un amigo sociólogo, Patrick fundó a principios de 2016 Digital Inclusion, una organización sin ánimo de lucro. Comenzaron a reacondicionar ordenadores usados junto con los refugiados y otros voluntarios que los refugiados podrían utilizar más tarde. Su visión es ayudar a todas las personas en Luxemburgo a acceder a las herramientas digitales, componente fundamental de nuestra sociedad actual. Enseñan competencias digitales en siete lenguas con el apoyo del Fondo Social Europeo.









CAPÍTULO 4  
**DIÁLOGO  
SOCIAL**



**Fotografía:** el vicepresidente Dombrovskis y la comisaria Thyssen se reúnen con los interlocutores sociales de la UE

La Comisión Juncker reavivó el diálogo social con «Un nuevo comienzo para el diálogo social» en marzo de 2015. En esta ocasión, los interlocutores sociales y la Comisión convinieron en la necesidad de llevar a cabo una batería de medidas.

Reforzamos la participación de los interlocutores sociales en el Semestre Europeo. A escala de la UE, la participación de los interlocutores sociales a lo largo del Semestre ahora está asentada. Los interlocutores sociales europeos han obtenido resultados importantes en ámbitos como las condiciones de trabajo, salud y seguridad, desarrollo de capacidades y digitalización. Sigue habiendo margen de mejora a escala nacional. La Comisión está resolviendo esta situación, en su caso, a través de recomendaciones específicas por país y apoyo financiero para la creación de capacidad.

Reforzamos la participación de los interlocutores sociales en la elaboración de políticas consultándoles por distintas vías

sobre iniciativas clave. Gracias a su inestimable experiencia, ayudaron a mejorar la calidad de las propuestas de la Comisión, en particular las referentes al equilibrio de vida profesional y vida privada, condiciones de trabajo transparentes y previsibles y acceso a la protección social. Los interlocutores sociales también desempeñaron un papel fundamental en la formulación del pilar europeo de derechos sociales. Uno de sus veinte principios está consagrado al funcionamiento del diálogo social.

En las reuniones bianuales de la Cumbre Social Tripartita, la Comisión y el Consejo debaten temas de importancia con los interlocutores sociales, como por ejemplo, la integración de los refugiados en el mercado laboral y el futuro del trabajo.

La Comisión apoya a los interlocutores sociales a través del Fondo Social Europeo y de las líneas presupuestarias dedicadas a cuestiones sociales cofinanciando medidas de formación y proyectos conjuntos.

Declaración conjunta de los interlocutores sociales de la UE con ocasión del 60.º aniversario del Tratado de Roma (24 de marzo de 2017)

«Que el diálogo social funcione correctamente a nivel de la UE, nacional, sectorial y de las empresas es importante para concebir políticas eficientes que aumenten la prosperidad de Europa y garanticen la justicia social. [...]

Europa necesita instituciones transparentes, sujetas a control democrático y que cumplan su misión. Los interlocutores sociales europeos cuentan con la Comisión Europea, el Consejo y el Parlamento Europeo para mostrar unión y trabajar juntos para mejorar la capacidad de la Unión Europea para atender las necesidades y expectativas de las empresas y de los trabajadores. Estamos listos para apoyaros en esta empresa».

**Fotografía:** la comisaria Thyssen visita un proyecto de atención a la infancia en Portugal financiado por el Fondo Social Europeo





CAPÍTULO 5  
**FONDOS  
EUROPEOS**



## Fondo Social Europeo (FSE)

Durante más de sesenta años, el Fondo Social Europeo ha sido el principal instrumento de Europa para invertir en las personas. Les ayuda a encontrar trabajo o a crear una empresa, presta apoyo a los grupos desfavorecidos, mejora la educación y hace que los servicios públicos sean más eficientes. Para el período 2014-2020 el presupuesto total de la UE asciende a 83 600 millones EUR.



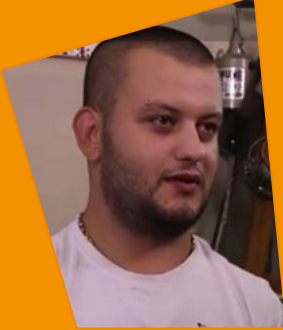
### **JANA,** BENEFICIARIA DEL FONDO SOCIAL EUROPEO, ESLOVENIA

El proyecto PLYA ayuda a jóvenes en situación de riesgo que no han completado su educación a acceder al mercado de trabajo. Los participantes pueden asistir a clases de artes y oficios, se ofrece asesoramiento sobre desarrollo personal y se imparten destrezas prácticas. El proyecto proporcionó a Jana la estructura que necesitaba para reconstruir su vida. «Era justo lo que necesitaba. Empecé a ver que podía cambiar mi forma de vivir. En la escuela te tratan como un número. En el curso, en cambio, te tratan como una persona».

## Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ)

La Iniciativa de Empleo Juvenil ayuda a los Estados miembros a responder a niveles altos de desempleo juvenil. Apoya medidas específicas para integrar a los jóvenes que ni trabajan, ni estudian, ni reciben formación (ninis) a acceder al mercado de trabajo. El presupuesto total de la UE de la IEJ asciende a 8 860 millones de euros para el período 2014-2020.

Entre 2014 y 2017, más de 2,4 millones de ninis participaron en intervenciones respaldadas por la IEJ, gracias a las cuales 776 000 jóvenes acabaron cursando educación/formación, obteniendo una cualificación o un trabajo.



**NIKOLAY PETROV KRASTEV,**  
BENEFICIARIO DE LA GARANTÍA JUVENIL,  
BULGARIA

Nikolay cuenta con formación musical y tenía problemas para encontrar un trabajo permanente. La Garantía Juvenil, respaldada por la Iniciativa de Empleo Juvenil, le brindó la oportunidad de hacer prácticas con un orfebre. «Aprendí los entresijos del oficio y cómo hacer artículos con metales preciosos. También aprendí a trabajar en equipo. Tras las prácticas, me ofrecieron un trabajo permanente. A partir de entonces realmente empecé a ganar confianza y autoestima».

**Fondo de Ayuda Europea para las Personas Más Desfavorecidas**

El Fondo de Ayuda Europea para las Personas Más Desfavorecidas es nuestro principal fondo para combatir la pobreza. Proporciona ayuda material básica y alimentos a las personas más pobres. Entre ellos hay personas de edad avanzada, niños, personas sin hogar, personas con discapacidad, migrantes y otras minorías. Para el período 2014-2020 se han reservado más de 3 800 millones de euros para el Fondo de Ayuda Europea para las Personas Más Desfavorecidas. Entre 2014 y 2017, el Fondo prestó apoyo a una media de 12,7 millones de personal anualmente.

**MONIKA PRIBELOVÁ,**  
DESARROLLO DE ACTIVIDADES DEL FONDO CON CÁRITAS,  
ESLOVAQUIA

«La distribución de cestas de alimentos es el primer paso de nuestro trabajo con los beneficiarios finales. Nos sirve de toma de contacto para aproximarnos a las personas en circunstancias difíciles. A partir de ahí, podemos comenzar a buscar soluciones complejas a las complicadas situaciones vitales que atraviesan».

## Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social (EaSI)

El EaSI ayuda a establecer redes y asociaciones en toda la UE. Respalda bases de datos, estudios, experimentos sociales y actividades de creación de capacidad y aprendizaje mutuo. Asimismo, cubre el vacío que existe claramente en la oferta de microcréditos y apoyo al emprendimiento social, liberando considerables recursos financieros. Cada año, la Comisión concede subvenciones a aproximadamente sesenta proyectos.



### MIENNA RUST,

BENEFICIARIA DE UN MICROPRÉSTAMO, IRLANDA

Mienna cambió la ingeniería por la venta de turrón gracias a un préstamo de 15 000 EUR para adquirir los equipos de pastelería. «Siempre había querido tener mi propia empresa. Tenía algo de dinero ahorrado de cuando me despidieron y pensé que no me resultaría difícil conseguir el resto en un banco. Sin embargo, me denegaron el préstamo y acudí a Microfinance Ireland y me lo concedieron. Me costó un año montar la fábrica. Ahora tengo una trabajadora a tiempo completo y también dos personas a tiempo parcial».

## Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG)

El Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización presta apoyo a las personas que perdieron su trabajo como consecuencia de grandes cambios estructurales derivados de la globalización, por ejemplo, el cierre de una empresa grande o el traslado de la producción fuera de la UE. El FEAG cofinancia medidas destinadas, por ejemplo, a ayudar a buscar trabajo, orientar profesionalmente, de educación, formación y asesoramiento, y promueve el espíritu emprendedor y la creación de empresas. El FEAG financia hasta el 60 % de los costes de estos proyectos.

Entre noviembre de 2014 y diciembre de 2018, el Fondo desembolsó cerca de 92 millones de euros en apoyo de treinta despidos masivos en toda Europa. Estos casos afectaron a cerca de 31 000 trabajadores y 2 200 jóvenes que ni trabajan, ni estudian, ni reciben formación.



## ASKO KOPONEN,

BENEFICIARIO DEL FONDO EUROPEO DE ADAPTACIÓN A LA GLOBALIZACIÓN, FINLANDIA

«El cierre de las fábricas de Nokia en Finlandia supuso un golpe muy duro para mí, después de haber trabajado durante veinte años en distintos puestos de responsabilidad. Para ayudarme a pasar página, recibí el apoyo del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para conseguir nuevas capacidades y me gradué en la Universidad de Ciencias Aplicadas de Turku. Ahora soy gestor de producción en una empresa de implantes médicos».

Ver el vídeo



## Los fondos en 2021-2027

Para el próximo presupuesto a largo plazo de la UE (2021-2027), la Comisión propone impulsar la aplicación del pilar europeo de derechos sociales con el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) y un Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización reforzado. La Comisión propuso un FSE+ por un valor de 101 200 millones de euros y un Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización por un valor de hasta 1 600 millones de euros. El FSE+ fusionará los fondos existentes (el Fondo Social Europeo, la Iniciativa de Empleo Juvenil, el Fondo de Ayuda Europea para las Personas Más Desfavorecidas, el Programa de la Unión para el Empleo y la Innovación Social y el programa de acción de la Unión en el ámbito de la salud) para incrementar las sinergias y garantizar un impacto mejor. Con vistas a maximizar el valor añadido de la UE, las inversiones del FSE+ se orientarán en mayor medida a los retos sociales y de empleo a que se enfrenta cada Estado miembro.



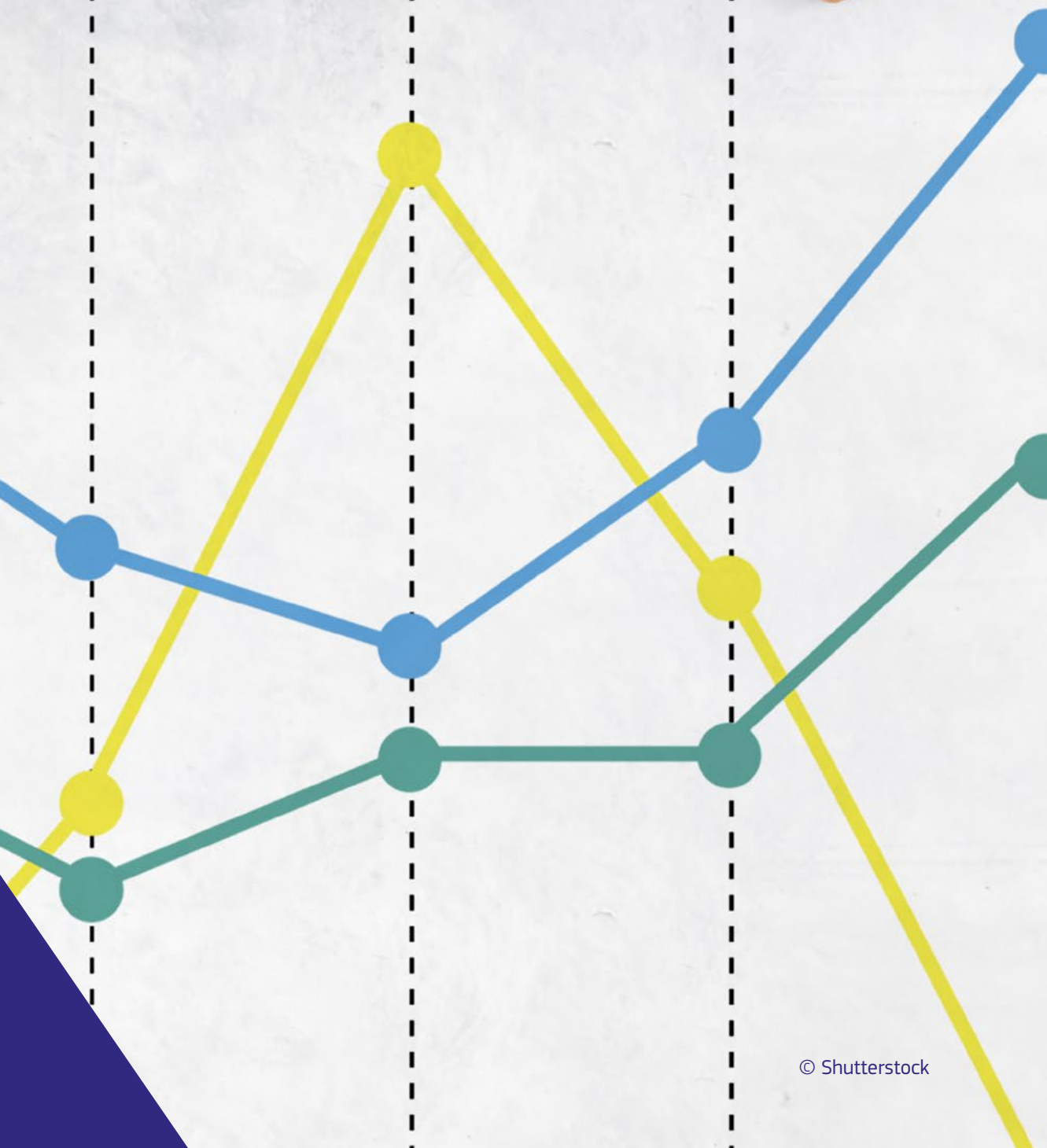
A top-down view of a desk with a light-colored, textured surface. In the upper left, a person's hands are visible, one holding a red pen. In the upper right, there is a blue notebook with an orange cover and a pair of glasses resting on it. Three vertical dashed lines run down the page. In the lower right, a blue line graph with a circular node is visible. A large, dark blue, irregular shape overlaps the bottom of the page, containing white text.

CHAPTER 6

**MEJORES DATOS  
PARA UNAS  
POLÍTICAS  
MEJORES**

«SITUANDO LAS CUESTIONES SOCIALES EN EL CENTRO DE EUROPA»

CÓMO LA COMISIÓN EUROPEA APOYÓ EL EMPLEO, LOS ASUNTOS SOCIALES, LAS CAPACIDADES Y LA MOVILIDAD LABORAL (2014-2019)



## **Aumentar la credibilidad de las estadísticas europeas y la confianza pública en ellas**

Eurostat es también mi responsabilidad y durante este mandato hemos trabajado para reforzar la independencia y fiabilidad de las estadísticas europeas. Se ha reforzado y precisado desde el punto de vista jurídico la independencia profesional de los institutos nacionales de estadística y de sus directores. Por otro lado, animamos a los Gobiernos a hacer público su compromiso con la independencia de las estadísticas y a velar por la aplicación del Código de buenas prácticas de las estadísticas europeas. Dicho Código establece principios sobre independencia profesional, compromiso de calidad, metodología sólida y pertinencia de las estadísticas. Los estadísticos deben ser los guardianes de los hechos frente a la invención. Porque para neutralizar los bulos, precisamos de hechos claros. Esto es fundamental para mantener y reforzar la confianza del público en las estadísticas oficiales.

## **Estadísticas para los ciudadanos**

Todo lo que hacemos gira en torno a los ciudadanos. Con nuestra Unión de la Energía, queremos energía segura y sostenible para todos los europeos. Los precios que pagan deben ser asequibles y competitivos. Por ello, Eurostat proporciona datos transparentes sobre los precios de la energía y los costes para los hogares y la industria.

Eurostat también ha modernizado las estadísticas agrícolas, fundamental para garantizar a los europeos el suministro de alimentos a precios asequibles. Además, contar con la información adecuada es la única forma de reducir el impacto de la agricultura sobre el medio ambiente.

Asimismo, realizamos un seguimiento de los progresos en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Si nos tomamos en serio mantener el valor de los productos, materiales y recursos durante todo el tiempo que sea posible a la vez que se minimizan los residuos, debemos realizar un seguimiento de nuestro progreso hacia la economía circular y la consecución de un desarrollo sostenible en todo el mundo.

## Facilitar la inversión en Europa

Eurostat publicó dos guías sobre el tratamiento estadístico de las asociaciones público-privadas y los contratos de eficiencia energética. A menudo, las decisiones sobre las inversiones del sector público están influidas por los registros estadísticos dentro y fuera de los balances del Gobierno. La inseguridad y las dudas se refieren en gran medida a la complejidad que se percibe de las normas y las dificultades para entender cómo se aplican a proyectos específicos. Para responder a estas preocupaciones, Eurostat y el Banco Europeo de Inversiones (BEI) elaboraron guías en las que se explicaba a las partes interesadas del sector público y privado cuál es el impacto de las distintas características de las asociaciones público-privadas y los contratos de eficiencia energética en las cuentas públicas. Han resultado de mucha utilidad en el contexto del Plan de Inversiones para Europa.



Fotografía: personal de Eurostat





«SITUANDO LAS CUESTIONES SOCIALES EN EL CENTRO DE EUROPA»

CÓMO LA COMISIÓN EUROPEA APOYÓ EL EMPLEO, LOS ASUNTOS SOCIALES, LAS  
CAPACIDADES Y LA MOVILIDAD LABORAL (2014-2019)

CAPÍTULO 7

# UNA SÓLIDA DIMENSIÓN SOCIAL EN LA ELABORACIÓN DE POLÍTICAS DE LA UE



Durante los últimos cinco años, nuestra actuación ha girado en torno a las prioridades sociales, eje del debate sobre el futuro de Europa. En la actualidad, las prioridades sociales de Europa trascienden numerosos ámbitos políticos, desde la fiscalidad al transporte, la economía ecológica, la migración y el comercio.

La Comisión ha emprendido varias iniciativas para combatir el fraude, la evasión y la elusión fiscales, garantizando así un reparto equitativo de la carga entre los contribuyentes y asegurando ingresos públicos para financiar el gasto social y reducir las desigualdades de renta.

Por lo que respecta al sector del transporte, hemos puesto sobre la mesa propuestas para garantizar la justicia social y la competitividad en beneficio de más de cinco millones de europeos que trabajan en el sector del transporte de la UE. Esto incluye luchar contra prácticas de trabajo ilícitas y «sociedades fantasma» y mejorar las condiciones sociales y de trabajo en el sector del transporte, en particular para los conductores de camión.

Asimismo, estamos generalizando las acciones sociales para luchar contra el cambio climático en el futuro presupuesto a largo plazo de la UE, con un objetivo global del 25 % del gasto de la UE dedicado a objetivos climáticos.

## «SITUANDO LAS CUESTIONES SOCIALES EN EL CENTRO DE EUROPA»

CÓMO LA COMISIÓN EUROPEA APOYÓ EL EMPLEO, LOS ASUNTOS SOCIALES, LAS CAPACIDADES Y LA MOVILIDAD LABORAL (2014-2019)

Las políticas y fondos que promovemos también son un instrumento importante para fomentar la integración de las personas de origen migrante. Por ejemplo, establecimos un plan de acción específico sobre integración y la herramienta de la UE para crear el perfil de capacidades de nacionales de terceros países, capacitando a las personas para integrarse mejor en el mercado laboral y en la sociedad.

Por último, la presencia de Europa en la escena mundial y su trabajo sobre políticas comerciales equilibradas y progresivas se caracterizan por una fuerte dimensión social. Los acuerdos comerciales de la UE modernos incluyen normas sobre comercio y desarrollo sostenible, también sobre justicia social, derechos humanos y normas laborales y medioambientales elevadas.



**Fotografía:** la comisaria Thyssen en el lanzamiento de la herramienta de la UE para crear el perfil de capacidades de nacionales de terceros países





CAPÍTULO 8

**PRIORIDADES  
SOCIALES DE  
LA COMISIÓN  
JUNCKER**

## Reafirmando valores compartidos: Establecimiento de un pilar europeo de derechos sociales

Iniciativa		Resultado final
1	Establecimiento del pilar europeo de derechos sociales	
2	Presentación del cuadro de indicadores sociales para supervisar el progreso de los Estados miembros	
3	Documento de reflexión sobre la dimensión social de Europa	
4	Fondo Social Europeo Plus (FSE+)	*
5	Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG)	*

## Generalización de las prioridades sociales: reconocimiento de la dimensión social en todas las políticas

Iniciativa		Resultado final
6	Generalización de los indicadores y prioridades sociales en el Semestre Europeo para la coordinación de políticas económicas	
7	Evaluación del impacto social del nuevo programa de ajuste macroeconómico de Grecia	
8	Plan de Inversiones para Europa	
9	Unión de la Energía	
10	Mercado único digital	
11	Movilidad en el sector del transporte	

## Renovación y modernización de la legislación social

Iniciativa		Resultado final
12	Legislación para mejorar la accesibilidad de productos y servicios para las personas con discapacidad	
13	Comunicación para mejorar la salud y seguridad en el lugar de trabajo	
14	Legislación sobre la protección de los trabajadores frente a la exposición a sustancias cancerígenas en el lugar de trabajo	
15	Legislación para mejorar el equilibrio entre vida profesional y vida privada de progenitores trabajadores y cuidadores	

\* Por finalizar en el contexto de las negociaciones del marco financiero plurianual 2021-2027

Iniciativa		Resultado final
16	Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles	
17	Recomendación del Consejo para garantizar el acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia	
18	Orientación sobre la aplicación de la Directiva sobre la ordenación del tiempo de trabajo	

## Normas justas y ejecutables para la movilidad laboral

Iniciativa		Resultado final
19	Plataforma europea para reforzar la cooperación en la lucha contra el trabajo no declarado	
20	Legislación para revisar las normas sobre el desplazamiento de trabajadores	
21	Legislación para modernizar las normas sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social	*
22	Legislación para crear una Autoridad Laboral Europea	

## Inversión en las personas y las capacidades:

Iniciativa		Resultado final
23	Legislación para impulsar la Garantía Juvenil incrementando la financiación previa de la Iniciativa de Empleo Juvenil y aumentando su financiación para 2017-2020	
24	Recomendación del Consejo sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral	
25	Recomendación del Consejo sobre «Itinerarios de mejora de las capacidades: Nuevas oportunidades para adultos»	
26	Iniciativas para apoyar la modernización de la educación y formación profesionales, incluidos ErasmusPro y el Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad	
27	Lanzamiento del Cuerpo Europeo de Solidaridad	

\* Acuerdo provisional por finalizar por los colegisladores



Iniciativa		Resultado final
28	Legislación para dar más visibilidad a las capacidades y cualificaciones a través de una revisión de Europass y una Recomendación para revisar el Marco Europeo de Cualificaciones (en el contexto de la nueva Agenda de Capacidades para Europa)	✓
29	Coalición por las capacidades y los empleos digitales	✓
30	Plan general de cooperación sectorial sobre capacidades	✓
31	Recomendación sobre el seguimiento de los titulados en educación superior y profesional (en el contexto de la nueva Agenda de Capacidades para Europa)	✓
32	Herramienta de la UE para crear el perfil de capacidades de nacionales de terceros países	✓

## Relanzamiento del diálogo social

Iniciativa		Resultado final
33	Declaración cuatripartita como parte del nuevo comienzo para el diálogo social	✓
34	Legislación sobre la mejora de las condiciones de trabajo en el sector pesquero, aplicando un acuerdo de los interlocutores sociales de la UE	✓
35	Legislación para mejorar las condiciones de trabajo de los marineros a bordo de buques con pabellón de la UE, aplicando un acuerdo de los interlocutores sociales	✓

## Eurostat

Iniciativa		Resultado final
36	Estadísticas sociales	✓



Comisaria Thyssen con Joost Korte, director general, y personal de la DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión.





## **Ponerse en contacto con la Unión Europea**

### **En persona**

En la Unión Europea existen cientos de centros de información Europe Direct. Puede encontrar la dirección del centro más cercano en: [https://europa.eu/european-union/contact\\_es](https://europa.eu/european-union/contact_es)

### **Por teléfono o por correo electrónico**

Europe Direct es un servicio que responde a sus preguntas sobre la Unión Europea. Puede acceder a este servicio:

- marcando el número de teléfono gratuito: 00 800 6 7 8 9 10 11 (algunos operadores pueden cobrar por las llamadas);
- marcando el siguiente número de teléfono: +32 22999696; o
- por correo electrónico: [https://europa.eu/european-union/contact\\_es](https://europa.eu/european-union/contact_es)

## **Buscar información sobre la Unión Europea**

### **En línea**

Puede encontrar información sobre la Unión Europea en todas las lenguas oficiales de la Unión en el sitio web Europa: [https://europa.eu/european-union/index\\_es](https://europa.eu/european-union/index_es)

## **Publicaciones de la Unión Europea**

Puede descargar o solicitar publicaciones gratuitas y de pago de la Unión Europea en: <https://publications.europa.eu/es/publications>

Si desea obtener varios ejemplares de las publicaciones gratuitas, póngase en contacto con Europe Direct o su centro de información local ([https://europa.eu/european-union/contact\\_es](https://europa.eu/european-union/contact_es)).

## **Derecho de la Unión y documentos conexos**

Para acceder a la información jurídica de la Unión Europea, incluido todo el Derecho de la Unión desde 1952 en todas las versiones lingüísticas oficiales, puede consultar el sitio web EUR-Lex: <http://eur-lex.europa.eu>

## **Datos abiertos de la Unión Europea**

El portal de datos abiertos de la Unión Europea (<http://data.europa.eu/euodp/es>) permite acceder a conjuntos de datos de la Unión. Los datos pueden descargarse y reutilizarse gratuitamente con fines comerciales o no comerciales.



«Cuando asumí mi cargo en la Comisión Europea en 2014, teníamos la oportunidad única y la obligación de comenzar desde cero. Construir una Unión más integradora y justa fue una prioridad desde el principio» — Marianne Thyssen.

Desde cómo se dejó atrás la crisis a la adaptación a un mundo laboral que no deja de cambiar y a la inversión en personas y capacidades, sepa más sobre los logros de la Comisión Europea en los ámbitos del empleo, los asuntos sociales, las capacidades, la movilidad laboral y las estadísticas durante 2014-2019.

Puede descargar nuestras publicaciones o suscribirse gratuitamente en:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=93&langId=es>

Si desea recibir noticias periódicas sobre la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, inscribese en el boletín electrónico gratuito de Social Europe en:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=371&langId=es>



Social Europe



EU\_Social

