

2021



**POLÍTICA
SOCIAL Y
DE EMPLEO**



- A) Introducción
- B) La Política Social y de Empleo en los Tratados
- C) Panorama histórico y cronología
- D) Marco actual: la Estrategia Europa 2020 y el Pilar Europeo de Derechos Sociales 2030
- E) Principales instrumentos y medidas de la UE en el ámbito de la política social y de empleo
- F) Instrumentos financieros
- G) Organismos relevantes
- H) Bibliografía y recursos web
- I) Directorio de puntos de información
- J) Resumen
- K) Glosario
- L) Test de autoevaluación





A) INTRODUCCIÓN

La Unión Europea tiene competencias limitadas en el ámbito social. La responsabilidad del empleo y las políticas sociales recae principalmente en los gobiernos nacionales. Sin embargo, la dimensión social de la UE se ha ido desarrollando gradualmente a lo largo del proceso de integración europea y la UE ha elaborado una serie de instrumentos en el sector sociolaboral. Estos incluyen leyes, fondos o herramientas para estimular, coordinar o supervisar las políticas nacionales.

La sociedad europea está en constante transformación debido a factores tales como los avances tecnológicos, la globalización del comercio y el envejecimiento de la población, a los que hay que añadir el impacto de la crisis económica y financiera iniciada en 2008 y el de la reciente crisis derivada de la pandemia del Covid19.

Las políticas europeas de empleo, asuntos sociales y de igualdad de oportunidades tienen como objetivo mejorar las condiciones de vida fomentando el empleo, un crecimiento sostenible y una mayor cohesión social y así paliar y a ser posible, superar, los efectos de las crisis, todo ello mediante el desarrollo de una estrategia coordinada en particular para potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable y mercados laborales con capacidad de respuesta ante los cambios económicos.

En 1997 se puso en marcha la Estrategia Europea de Empleo que fue relanzada en el periodo 2000-2010 mediante la Estrategia de Lisboa, que marcó el objetivo estratégico de convertir la economía de la Unión en «la economía del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, [...] capaz de un crecimiento económico duradero acompañado por una mejora cuantitativa y cualitativa del empleo y una mayor cohesión social».

Actualmente la EEE forma parte de la Estrategia Europa 2020 que se adoptó a raíz de la crisis en el año 2010, creándose asimismo el Semestre Europeo, que es el nombre que recibe el proceso anual de coordinación de las políticas económicas entre los Estados miembros y las instituciones de la UE y lo hace siguiendo las cuatro fases que describiremos más adelante: Orientaciones para el empleo, Planes Nacionales de Acción (PNA) o Programas Nacionales de Reforma (PNR), Informe Conjunto sobre Empleo (ICE) y Recomendaciones específicas por país. Es a través del Semestre Europeo como se pone en práctica esta Estrategia para 10 años, para el empleo y el «crecimiento inteligente, sostenible e integrador» que define como objetivos principales: aumentar el índice de ocupación de las personas, entre los 20 y los 40 años de edad, hasta el 75%; rescatar de la pobreza y exclusión social al menos a 20 millones de personas; y mejorar la calidad y resultados de los sistemas educativos y de formación, reduciendo las tasas de abandono escolar prematuro al 10% y aumentando hasta el 40% la población de entre 30 y 34 años con enseñanza superior o equivalente. A la Estrategia Europa 2020 le seguirá el Pilar Europeo de Derechos Sociales en 2017 y su Plan de Acción en 2021, que actualiza y profundiza en los objetivos.

El Fondo Social Europeo y, más recientemente, el Fondo Social Europeo Plus, junto al Programa para el Empleo y la Innovación Social, serán los principales instrumentos de financiación de esa política, que se concreta en herramientas como la Garantía Juvenil o la red Eures, entre otras.

La Comisión ha publicado recientemente la edición de 2021 de su [estudio anual sobre la evolución social y del empleo en Europa](#) (Employment and social developments in Europe, ESDE).

En este informe se indica que el impacto social de la crisis derivada de la pandemia de covid 19 ha sido desigual y diverso y que las desigualdades regionales existentes se han ampliado. Sugiere que, para no poner en peligro el éxito de la respuesta europea a la crisis, la recuperación debe ir acompañada de una fuerte dimensión social.



B) LA POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO EN LOS TRATADOS

El fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, una protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones son los objetivos comunes de la Unión Europea y sus Estados miembros en materia social y laboral, tal y como se describe en el artículo 151 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

La UE trabaja en la creación de un marco jurídico de protección de los ciudadanos europeos. Así, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, jurídicamente vinculante, garantiza los denominados derechos sociales a todos los residentes en la Unión. La Carta incluye el derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa, el derecho de negociación y huelga, el de acceso a los servicios de colocación, el de protección en caso de despido injustificado, el derecho a unas condiciones de trabajo justas y dignas, la prohibición del trabajo infantil, la protección de los jóvenes en el trabajo, la conciliación de la vida familiar y profesional y el derecho a prestaciones de seguridad social, ayuda a la vivienda y asistencia sanitaria.

Desde las instituciones de la Unión no se plantea sustituir la actividad de los Estados miembros, sino complementarla y favorecer la interconexión entre las diferentes administraciones y actores implicados.

Los ámbitos de acción de esta política son el crecimiento del empleo, la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo, la movilidad de los trabajadores, la información y consulta a los trabajadores, la lucha contra la pobreza y la exclusión social, la igualdad entre los hombres y las mujeres, y la modernización de los sistemas de protección social. Es evidente el gran interés que estas cuestiones suscitan en la UE, siendo uno de los ejes fundamentales del proceso de integración y uno de los principales identificadores de la UE tanto en su papel exterior como de cara al modo de vida de sus ciudadanos.

Si bien las competencias en políticas sociales y de empleo pertenecen al ámbito de los Estados miembros, se puede hablar de un "modelo social europeo" que supone una unidad de valores sociales compartidos, basado en los principios de igualdad y solidaridad, que está presente en las políticas comunitarias y que se ve reforzado con la obligatoriedad jurídica de la Carta de Derechos Fundamentales.

El Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (Roma, 1957) y el Tratado de la UE (Maastricht, 1992) indican como misión de la UE promover un alto nivel de empleo y de protección social, fortaleciendo la cohesión económica y social, así como la adopción de medidas adecuadas para luchar contra la discriminación. El Tratado de Roma prevé ya la coordinación de los sistemas de seguridad social de los Estados miembros, consagra el principio de igualdad de retribución para hombres y mujeres, y prevé la creación del Fondo Social Europeo. En Maastricht se incluye un Protocolo de Política Social destinado a reforzar la dimensión social del modelo europeo.

El Tratado de Ámsterdam (1997) añade el fomento de un nivel de empleo elevado a los objetivos de la Unión y otorga a la Comunidad la responsabilidad de apoyar y completar la acción de los Estados miembros en este ámbito, fomentar la cooperación entre ellos y elaborar una estrategia coordinada, creando así la Estrategia Europea de Empleo.

En la Cumbre de Niza de 2000 se adopta la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión y se crea el Comité de Empleo.

El Tratado de Lisboa, que modifica en 2007 el Tratado de la Unión Europea (TUE) y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), permitiría seguir ahondando en la dimensión social de la integración. El TUE destaca (artículo 3) los objetivos sociales de la Unión, entre otros, el pleno empleo y la solidaridad entre las generaciones; el artículo 6 reconoce que la Carta de los Derechos Fundamentales tiene el mismo valor jurídico que los Tratados. La Carta reconoce los llamados «derechos de solidaridad»: el derecho de los trabajadores a ser informados y consultados, el derecho a la negociación colectiva, a unas condiciones de trabajo justas y adecuadas, y a seguridad y asistencia de carácter social. En el TFUE se introduce (artículo 9) una "cláusula social" según la cual la Unión tiene la obligación de cumplir los objetivos sociales a la hora de definir y ejecutar el resto de sus políticas y acciones.

La base jurídica actual de las políticas social y de empleo reside en el artículo 3 del [Tratado de la Unión Europea \(TUE\)](#) y en los artículos 9, 10, 19, 45 a 48, 145 a 150 y 151 a 161 del [Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea \(TFUE\)](#).



C) PANORAMA HISTÓRICO Y CRONOLOGÍA

Las directrices marcadas por los Tratados han ido modelando la política europea en este ámbito que además ha ido adaptándose a los cambios provocados por la evolución de la economía mundial y de la propia UE.

Ya en los años cincuenta, los trabajadores se beneficiaban de la ayuda de readaptación de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA). Se concedían ayudas a los trabajadores de los sectores del carbón y del acero cuyos puestos de trabajo se veían amenazados por la reestructuración industrial. El Fondo Social Europeo (FSE), creado a principios de la década de los sesenta, constituía el principal instrumento de lucha contra el desempleo.

Durante las décadas de los ochenta y los noventa, los programas de acción en materia de empleo se centraron en grupos específicos; se crearon asimismo diferentes sistemas de observación y documentación.

Con objeto de promover la libre circulación y ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo en otro Estado miembro, en 1992 se procedió a la mejora del antiguo sistema SEDOC, que pasó a denominarse EURES (Servicio Europeo de Empleo). EURES es una red de colaboración entre la Comisión y los servicios públicos de empleo de los Estados miembros del Espacio Económico Europeo (más Suiza) y otras organizaciones asociadas.

En 1993 se elaboró el Libro Blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo. En un contexto de elevado desempleo en la mayoría de los países de la Unión, el Libro Blanco desencadenó un debate sobre la estrategia europea de economía y empleo, al situar por primera vez este tema a la cabeza de las prioridades en Europa.

El desarrollo de la política social y de empleo posterior queda englobado en los siguientes "procesos" o "estrategias", que arrancan del Tratado de Ámsterdam:

- La Estrategia Europea de Empleo 1997-2004
- La Estrategia de Lisboa 2000-2010
- La Agenda Social y la Agenda Social Renovada 2008-2010
- La Estrategia Europa 2020
- El Pilar Europeo de Derechos Sociales (2017) y el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales (2021)

1997-2004 EL TRATADO DE ÁMSTERDAM Y LA ESTRATEGIA EUROPEA DEL EMPLEO

El nuevo título «Empleo» introducido por el Tratado de Ámsterdam, que entró en vigor en mayo de 1999 y la cumbre extraordinaria de Luxemburgo sobre el empleo, celebrada en noviembre de 1997, supuso la puesta en marcha de la Estrategia Europea de Empleo (EEE) junto con el método abierto de coordinación — el llamado «proceso de Luxemburgo», ciclo anual de coordinación y supervisión de las políticas nacionales de empleo basado en el compromiso de los Estados miembros de establecer un conjunto de objetivos y metas comunes - .

No obstante, la política de empleo siguió siendo competencia exclusiva de los Estados miembros. La inclusión de un protocolo sobre política social en el Tratado reforzó la participación de los interlocutores sociales.

El objetivo de la Estrategia Europea de Empleo (EEE) era reducir de manera considerable el desempleo en los años siguientes, estableciendo un objetivo de empleo elevado en pie de igualdad con las prioridades macroeconómicas de crecimiento y estabilidad.

El Método Abierto de Coordinación para trabajar con los Estados miembros fue la base de los Planes Nacionales de Acción desarrollados por la Estrategia de Lisboa. En enero de 2000 se creó el Comité de Empleo, que sigue siendo a día de hoy el responsable de supervisar la situación del empleo y la evolución de las políticas de empleo y es el órgano preparatorio de los debates del Consejo de la UE sobre esta materia.



La Estrategia Europea de Empleo quedó reforzada en el Consejo de Lisboa de 2000 y especialmente en el Consejo de Barcelona (2002) que pidió un impulso específico para el empleo en la UE y mantener el pleno empleo como principal objetivo de las políticas económicas y sociales. En el año 2005 con el relanzamiento de la Estrategia de Lisboa se produce también una revisión completa de la EEE.

En la actualidad, la EEE forma parte de la Estrategia Europa 2020 y se pone en práctica a través del Semestre Europeo (nombre que recibe el proceso anual de coordinación de las políticas económicas entre los Estados miembros y las instituciones de la UE).

2000-2010 LA ESTRATEGIA DE LISBOA

Surge del Consejo Europeo de Lisboa (marzo 2000) ante la necesidad de actuar para que la UE fuera capaz de enfrentarse a los cambios y retos del nuevo milenio. Su objetivo era conseguir que la UE fuera en el 2010 "la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de un crecimiento económico sostenible, con más y mejores empleos, mejor cohesión social, y dentro del respeto al medio ambiente."

La EEE fue revisada en 2002; y en marzo de 2005, en el Consejo de Bruselas, se vio sometida a una revisión intermedia. En ella la Comisión ofreció una visión muy crítica sobre su evolución, destacando la ausencia de acciones políticas comprometidas, y propuso el "relanzamiento" de la Estrategia, centrándose en acciones fundamentalmente de reactivación de las prioridades políticas de crecimiento y empleo: una UE más atractiva a inversiones y trabajadores, desarrollo del mercado interior, revisión de la Estrategia Europea de Empleo y creación de más puestos de trabajo y de mayor calidad.

- Atraer a más personas al mercado de trabajo.
- Modernizar el sistema de protección social.
- Mejorar la capacidad de adaptación de trabajadores y empresas.
- Mejorar la educación y las cualificaciones: aprendizaje permanente.

Desde 2005, las orientaciones para el empleo se integraron en las orientaciones generales para las políticas económicas.

En diciembre de 2006 la Comisión ya habla de buenos resultados derivados de la reactivación. Destaca entre otros puntos, el aumento del empleo y el acuerdo alcanzado en torno al nuevo concepto de "flexiguridad" dentro de la reforma del mercado laboral. La Comisión propone presentar directrices integradas para empleo y política económica y nombrar en cada Estado miembro un "responsable de Lisboa" encargado del seguimiento de la Estrategia en ese Estado.

La crisis económica y financiera que comenzó en 2008 tuvo como consecuencia importantes pérdidas de empleo y provocó un deterioro espectacular de las finanzas públicas, obligando a una ampliación del periodo de consecución de los objetivos de la estrategia y de la renovación de la misma.

2000-2009 LA AGENDA SOCIAL Y LA AGENDA SOCIAL RENOVADA

En el marco de los objetivos de la Estrategia de Lisboa y también con el horizonte del año 2010, la Comisión propuso una Agenda social (COM (2000) 379) que fue adoptada en el Consejo Europeo de Niza con el objetivo marcado de "lograr una interacción positiva y dinámica entre las medidas económicas de empleo y sociales".

En 2008 se presentó la Agenda Social Renovada (COM (2008) 412), que completaba la Estrategia de Lisboa para el periodo 2008-2010 y pretendía adaptar el modelo social europeo al impacto sobre las sociedades europeas de los avances tecnológicos, la globalización y el envejecimiento demográfico.



D) MARCO ACTUAL: LA ESTRATEGIA EUROPA 2020 Y EL PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES 2020

2010-2020 LA ESTRATEGIA EUROPA 2020

Con objeto de superar la crisis financiera, en 2010 se adoptó la Estrategia Europa 2020, que fue presentada bajo el semestre de Presidencia Española del Consejo y fue aprobada en el Consejo de Primavera de marzo de ese año. Ha constituido el marco de referencia para la coordinación de las políticas económicas y de empleo de los Estados miembros de la Unión Europea de los últimos diez años.

En lo relativo a empleo, la Estrategia es continuación de la Estrategia Europea de Empleo diseñada en Luxemburgo en 1997, redefinida en Lisboa en el año 2000 y revisada en 2005, que implantó los Programas Nacionales de Reformas como instrumento sucesor de los Planes Nacionales de Acción para el Empleo.

Impulsa tres prioridades:

- Crecimiento inteligente: desarrollo de una economía basada en el conocimiento y en la innovación.
- Crecimiento sostenible: promoción de una economía que haga un uso más eficaz de los recursos, que sea más verde y competitiva.
- Crecimiento integrador: fomento de una economía con alto nivel de empleo que tenga cohesión social y territorial.

La estrategia Europa 2020 fija cinco objetivos comunes y prioritarios para 2020 en el conjunto de la UE, que deben orientar la acción de los gobiernos de los Estados miembros:

- Aumentar hasta el 75% la tasa de empleo para la población de 20 a 64 años.
- Mantener la tasa de abandono escolar por debajo del 10% y que al menos un 40% de las personas entre 30 y 34 años completen la educación superior.
- Reducir al menos en 20 millones el número de personas en situación de riesgo de pobreza y exclusión social.
- Invertir un 3% del PIB de la UE en I+D e Innovación.
- En el ámbito del clima y de la energía alcanzar el objetivo 20/20/20 (reducir un 20% los gases efecto invernadero; que un 20% sean energías renovables; y aumentar en un 20% la eficiencia energética).

La herramienta fundamental de la Estrategia Europa 2020 es el Semestre Europeo, que es el ciclo de coordinación de las políticas económicas y de empleo. La Estrategia Europea de Empleo está integrada en la Estrategia Europa 2020 y se pone en práctica a través de las fases del Semestre Europeo.

El ciclo de seguimiento de las políticas de empleo incluye los siguientes documentos:

- **Orientaciones para el empleo**, formuladas por la Comisión, acordadas por los gobiernos nacionales y adoptadas por el Consejo, que recogen las prioridades y objetivos comunes en materia de empleo.
- **Programas Nacionales de Reformas (PNR)**, que incluyen las medidas que los Estados miembros plantean acometer para conseguir los objetivos de la Estrategia; deben estar en línea con las orientaciones integradas y con las prioridades del Informe Anual de Crecimiento; su contenido lo examina la Comisión para determinar su adecuación a Europa 2020.



- **Informe conjunto sobre el empleo (ICE)**, publicado por la Comisión y adoptado por el Consejo, que se basa en tres elementos: el análisis de la situación del empleo en Europa, la aplicación de las orientaciones para el empleo y la evaluación del cuadro de indicadores sociales y de empleo clave.
- **Recomendaciones específicas por país**, formuladas por la Comisión y adoptadas por el Consejo, tras evaluar los programas nacionales de reforma.

En el marco de la Estrategia Europa 2020, los Estados miembros orientan sus políticas económicas y de empleo hacia “un crecimiento inteligente, sostenible e integrador” coordinando los cinco objetivos citados con una serie de directrices u orientaciones integradas.

Varias de estas directrices integradas (directrices 5 a 8) hacen referencia de forma específica al empleo. Estas cuatro orientaciones para el empleo forman parte de las diez orientaciones integradas, que incluyen también seis orientaciones generales para las políticas económicas. Mientras que las orientaciones generales para las políticas económicas permanecen vigentes por un período indefinido, las orientaciones de empleo se elaboran cada año.

Las orientaciones vigentes en el momento de **publicación de este documento, de 2020**, están en consonancia con el Pilar Europeo de Derechos Sociales e integran las cuatro dimensiones de la Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible y, en particular, por primera vez, integran la dimensión de la sostenibilidad medioambiental. Integran asimismo los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas y abordan las consecuencias de la pandemia de la COVID-19.

Las orientaciones para el empleo presentan objetivos estratégicos para las políticas nacionales de empleo y comprenden prioridades políticas en los ámbitos del empleo, la educación y la inclusión social. En el ámbito nacional se concretan en los Programas Nacionales de Reformas que anualmente deben presentar los Estados miembros.

Estas cuatro orientaciones para el empleo, en su versión 2020, son:

- **Directriz nº5. Impulsar la demanda de mano de obra**

Los Estados de la UE deben:

- promover activamente una economía social de mercado sostenible y facilitar y apoyar la inversión en la creación de empleo de calidad;
- desplazar la fiscalidad del trabajo a otras fuentes que favorezcan más el empleo y el crecimiento integrador, y que estén en consonancia con los objetivos climáticos y medioambientales;
- y velar por que todos los trabajadores reciban un salario justo y adecuado y se beneficien, directa o indirectamente, de convenios colectivos o un salario mínimo legal adecuado.

- **Directriz nº6. Aumentar la oferta de trabajo y mejorar el acceso al empleo, las cualificaciones y las competencias**

Los Estados miembros deben:

- promover la sostenibilidad, la productividad, la empleabilidad y el capital humano, fomentando conocimientos, capacidades y competencias pertinentes a lo largo de la vida y respondiendo a las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo;
- fomentar la igualdad de oportunidades para todos, abordando las desigualdades en los sistemas de educación y formación;
- proporcionar a los desempleados y a las personas inactivas una asistencia eficaz, oportuna, coordinada e individualizada;
- apoyar la adaptación del entorno de trabajo de las personas con discapacidad;
- abordar la brecha salarial y de empleo entre hombres y mujeres.



- **Directriz nº7. Mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo y la eficacia del diálogo social**

Los países deben:

- trabajar junto con los interlocutores sociales por unas condiciones de trabajo justas, transparentes y predecibles, conciliando derechos y obligaciones;
- incitar de forma efectiva a participar en el mercado laboral a las personas que puedan hacerlo;
- facilitar unas prestaciones de desempleo adecuadas y de duración razonable, en consonancia con sus propias contribuciones y con los criterios de concesión nacionales;
- apoyar adecuadamente la movilidad de los educandos y los trabajadores a fin de mejorar las capacidades y la empleabilidad y aprovechar todo el potencial del mercado de trabajo europeo;
- garantizar una participación oportuna y significativa de los interlocutores sociales en el diseño y la aplicación de políticas y reformas de empleo, sociales y, en su caso, económicas.

- **Directriz nº8. Promover la igualdad de oportunidades para todos, fomentar la integración social y combatir la pobreza.**

Los países de la UE deben:

- favorecer unos mercados laborales inclusivos y abiertos a todos, instaurando medidas eficaces para luchar contra todas las formas de discriminación, y promover la igualdad de oportunidades para todos;
- garantizar la igualdad de trato para los grupos infrarrepresentados en relación con el empleo, la protección social, la salud y los cuidados de larga duración, la educación y el acceso a bienes y servicios;
- modernizar los sistemas de protección social;
- desarrollar e integrar los tres aspectos de la inclusión activa –un apoyo a la renta adecuado, unos mercados de trabajo inclusivos y el acceso a servicios de capacitación de calidad–;
- que todos, incluidos los niños, tengan acceso a los servicios básicos;
- y velar por que los regímenes de pensiones de los trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena sean adecuados y sostenibles.

EL PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES Y SU PLAN DE ACCIÓN

En **2017** la UE proclamó el **Pilar Europeo de Derechos Sociales**, que establece veinte principios clave que deben guiar hacia una Europa social fuerte que sea justa, integradora y plena de oportunidades en el siglo XXI. Supone la reafirmación del compromiso de la Unión Europea de velar por la mejora de las condiciones de vida y trabajo de sus ciudadanos.

En marzo de **2021**, la Comisión Europea presentó un **Plan de Acción para la aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales**, que fija tres nuevos objetivos principales en materia sociolaboral que deben alcanzarse en toda Europa de aquí a 2030:

- alcanzar una tasa de empleo del 78% para la población de 20 a 64 años;
- elevar al 60% la población adulta que participa en actividades formativas anualmente;
- y reducir en quince millones las personas en riesgo de pobreza o exclusión social, de los que, al menos, cinco millones sean niños.



El **Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales** se adoptó en la Cumbre Social de Oporto los días 7 y 8 de mayo de 2021, con el objetivo de reforzar la Europa social para una recuperación más justa e inclusiva, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas. El Plan de Acción establece los objetivos mencionados para 2030 en el ámbito social y de empleo a nivel de la Unión Europea e insta a los Estados miembros a establecer sus objetivos a nivel nacional. Los objetivos son complementarios de los otros objetivos en materia verde, digital, de cualificaciones y educación, de igualdad y de inclusión.

Se contempla que el seguimiento de dichos objetivos se efectúe en el marco del Semestre Europeo como instrumento de coordinación de las políticas nacionales en el ámbito de la Unión Europea; y se establece la revisión intermedia de los objetivos en el año 2025, con la finalidad de garantizar su consecución en el año 2030.

Los 20 principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales son:

● **Capítulo I: Igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo**

1) Educación, formación y aprendizaje permanente:

Toda persona tiene derecho a una educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de calidad, a fin de mantener y adquirir capacidades que le permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral.

**Agenda de Capacidades Europea

2) Igualdad de género:

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe garantizarse y fomentarse en todos los ámbitos, incluso en lo que respecta a la participación en el mercado laboral, las condiciones de trabajo y de empleo y la carrera profesional. Las mujeres y los hombres tienen derecho a la igualdad de retribución para un trabajo equivalente.

**Estrategia para la igualdad de género

3) Igualdad de oportunidades:

Con independencia de su sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, toda persona tiene derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en relación con el empleo, la protección social, la educación y el acceso a bienes y servicios a disposición del público. Debe fomentarse la igualdad de oportunidades de los grupos infrarrepresentados.

**EU Anti-racism Action Plan 2020-2025

4) Apoyo activo para el empleo:

Toda persona tiene derecho a recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar sus perspectivas de empleo o trabajo autónomo. Esto incluye el derecho a recibir ayuda para la búsqueda de empleo, la formación y el reciclaje. Toda persona tiene derecho a la transferencia de la protección social y el derecho a la formación durante las transiciones profesionales.

Los jóvenes tienen derecho a educación continua, una formación como aprendices, un periodo de prácticas o una oferta de empleo de buena calidad en los cuatro meses siguientes a quedar desempleados o finalizar los estudios.

Las personas desempleadas tienen derecho a recibir una ayuda personalizada, continuada y adecuada. Los desempleados de larga duración tienen derecho a una evaluación individual detallada, a más tardar, a los 18 meses de desempleo.



** Paquete de apoyo al empleo juvenil

** Plan de Acción para la Economía Social (en elaboración)

• Capítulo II: Condiciones de trabajo justas

5) Empleo seguro y adaptable:

Con independencia del tipo y la duración de la relación laboral, los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo, acceso a la protección social y formación. Debe fomentarse la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido.

De conformidad con la legislación y los convenios colectivos, debe garantizarse la flexibilidad necesaria para que los empresarios puedan adaptarse con rapidez a los cambios en el contexto económico.

Deben promoverse formas innovadoras de trabajo que garanticen condiciones de trabajo de calidad. Deben fomentarse el espíritu empresarial y el trabajo por cuenta propia y facilitarse la movilidad profesional.

Deben evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, en particular prohibiendo la utilización abusiva de contratos atípicos. Los periodos de prueba deben tener una duración razonable.

Próxima acción de la Comisión: Iniciativa para mejorar las condiciones de trabajo en las plataformas digitales.

6) Salarios:

Los trabajadores tienen derecho a salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno.

Debe garantizarse un salario mínimo adecuado que permita satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia en función de las condiciones económicas y sociales, y que al mismo tiempo salvaguarde el acceso al empleo y los incentivos para buscar trabajo. Debe evitarse la pobreza de los ocupados.

Todos los salarios deberán fijarse de manera transparente y predecible, con arreglo a las prácticas nacionales y respetando la autonomía de los interlocutores sociales.

** Propuesta de Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados

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

Los trabajadores tienen derecho a ser informados por escrito al comienzo del empleo sobre sus derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, incluso en periodo de prueba.

Antes de proceder a un despido, los trabajadores tienen derecho a ser informados de los motivos de este y a que se les conceda un plazo razonable de preaviso. Tienen derecho a acceder a una resolución de litigios efectiva e imparcial y, en caso de despido injustificado, tienen derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada.

8) Diálogo social y participación de los trabajadores:

Se debe consultar a los interlocutores sociales sobre el diseño y la aplicación de políticas sociales, económicas y de empleo, de acuerdo con las prácticas nacionales. Debe animarse a que negocien y celebren convenios colectivos en asuntos de su incumbencia, respetando su autonomía y su derecho a la acción colectiva. En su caso, los acuerdos celebrados entre los interlocutores sociales deben aplicarse a nivel de la Unión y de sus Estados miembros.



Los trabajadores o sus representantes tienen derecho a ser informados y consultados oportunamente sobre asuntos de interés para ellos, en particular sobre la transferencia, reestructuración y fusión de empresas y sobre despidos colectivos.

Debe fomentarse el apoyo para aumentar la capacidad de los interlocutores sociales para promover el diálogo social.

9) Equilibrio entre vida profesional y privada:

Los padres y las personas con responsabilidades asistenciales tienen derecho a los permisos adecuados, a unas condiciones de trabajo flexibles y a servicios de asistencia. Las mujeres y los hombres deben tener igualdad de acceso a permisos especiales para cumplir con sus responsabilidades asistenciales y debe animárseles a utilizarlos de forma equilibrada.

10) Entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado y protección de datos:

Los trabajadores tienen derecho a un elevado nivel de protección de la salud y la seguridad en el trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades profesionales y que les permita prolongar su participación en el mercado laboral.

Los trabajadores tienen derecho a la protección de sus datos personales en el contexto del empleo.

** Nuevo marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo (en elaboración)

** Iniciativa para mejorar las condiciones de trabajo en las plataformas digitales (en elaboración)

● Capítulo III: Protección e inclusión social

11) Asistencia y apoyo a los niños:

Los niños tienen derecho a disfrutar de una educación y asistencia infantil asequibles y de buena calidad.

Los niños tienen derecho a la protección contra la pobreza. Los niños procedentes de entornos desfavorecidos tienen derecho a medidas específicas destinadas a promover la igualdad de oportunidades.

**Garantía Infantil Europea

12) Protección social:

Con independencia del tipo y la duración de su relación laboral, los trabajadores por cuenta ajena y, en condiciones comparables, los trabajadores por cuenta propia, tienen derecho a una protección social adecuada.

13) Prestaciones por desempleo:

Los desempleados tienen derecho a ayudas adecuadas a la activación por parte de los servicios públicos de empleo para (re)integrarse en el mercado laboral y a prestaciones de desempleo adecuadas de duración razonable, en consonancia con sus propias contribuciones y los criterios de concesión nacionales. Estas prestaciones no deben desincentivar un retorno rápido al trabajo.

14) Renta mínima:

Toda persona que carezca de recursos suficientes tiene derecho a unas prestaciones de renta mínima adecuadas que garanticen una vida digna a lo largo de todas las etapas de la vida, así como el acceso a bienes y servicios de capacitación. Para las personas que pueden trabajar, las prestaciones de renta mínima deben combinarse con incentivos a la (re)



integración en el mercado laboral.

15) Pensiones y prestaciones de vejez:

Los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia tienen derecho a recibir una pensión de jubilación acorde a sus contribuciones que garantice una renta adecuada. Las mujeres y los hombres deben tener las mismas oportunidades para adquirir derechos de pensión.

Toda persona tiene derecho a los recursos que garanticen una vida digna en la vejez.

16) Sanidad:

Toda persona tiene derecho a un acceso oportuno a asistencia sanitaria asequible, de carácter preventivo y curativo y de buena calidad

17) Inclusión de las personas con discapacidad:

Las personas con discapacidad tienen derecho a una ayuda a la renta que garantice una vida digna, a servicios que les permitan participar en el mercado laboral y en la sociedad y a un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades.

** Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030

18) Cuidados de larga duración:

Toda persona tiene derecho a cuidados de larga duración asequibles y de buena calidad, en particular de asistencia a domicilio y servicios comunitarios.

19) Vivienda y asistencia para las personas sin hogar:

Debe proporcionarse a las personas necesitadas acceso a viviendas sociales o ayudas a la vivienda de buena calidad.

Las personas vulnerables tienen derecho a una asistencia y una protección adecuadas frente a un desalojo forzoso.

Deben facilitarse a las personas sin hogar un alojamiento y los servicios adecuados con el fin de promover su inclusión social.

20) Acceso a los servicios esenciales:

Toda persona tiene derecho a acceder a servicios esenciales de alta calidad, como el agua, el saneamiento, la energía, el transporte, los servicios financieros y las comunicaciones digitales. Debe prestarse a las personas necesitadas apoyo para el acceso a estos servicios.

CONTEXTO COVID-19

También en marzo de 2021 la Comisión presentó las [Recomendaciones a los Estados miembros para apoyar el empleo en el contexto de la crisis originada por el Covid-19](#). El documento establece directrices a fin de que los Estados miembros presten un apoyo activo eficaz para el empleo con el objetivo de promover una recuperación generadora de empleo, fomentar el desarrollo de capacidades y apoyar a las personas en su transición a nuevos puestos de trabajo de calidad.

La situación excepcional derivada de la pandemia ha alterado en 2021 la secuencia tradicional del Semestre Europeo, que ha adoptado este año una forma excepcional girando en torno a los Planes de Recuperación y Resiliencia y el paquete de fondos de recuperación para hacer frente a la crisis que se ha llamado **Next Generation EU**. Este año los Estados miembros debían presentar los Programas Nacionales de Reforma integrados en un único documento con los Planes de Recuperación y Resiliencia, donde se reflejase el panorama de reformas e inversiones que emprenderán para alcanzar los objetivos del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.



En abril de 2021 los Estados miembros presentaron por lo tanto los **Planes de Recuperación y Resiliencia** en los que se integran los programas de reformas e inversiones previstos para hacer frente a la crisis. El **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España**, remitido a Bruselas el pasado 30 de abril, recoge el conjunto de proyectos de inversiones y reformas dirigidas a impulsar la recuperación y la transformación de la economía, hacia un desarrollo sostenible y resiliente desde el punto de vista económico financiero, social, territorial y medioambiental. El Plan se estructura en cuatro ejes - transición ecológica, transformación digital, igualdad de género y cohesión social y territorial-, a desarrollar mediante las denominadas diez políticas "palanca" y 30 componentes, con financiación público/privada y de la UE.

En el ámbito de las políticas de empleo, el Plan incide en la formación y cualificación de la población, en la incentivación de la contratación indefinida y contra la segmentación observada en el mercado de trabajo, en la mejora de la intermediación laboral y en el desarrollo de planes específicos dirigidos a colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, junto con un conjunto de actuaciones sociales dirigidas a reducir la pobreza y garantizar unos recursos mínimos a la población en exclusión, así como las del ámbito de la educación dirigidas a la mejora del sistema educativo.

E) PRINCIPALES INSTRUMENTOS Y MEDIDAS DE LA UE EN EL ÁMBITO DE LA POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO

SEMESTRE EUROPEO

Como se explica más arriba, en 2010 se creó un instrumento fundamental, el "**semestre europeo**", que es la herramienta central a la Estrategia Europa 2020 y designa el ciclo de coordinación y de supervisión de las políticas económicas y de empleo y permite analizar a nivel de la Unión las políticas económicas de los Estados miembros y adoptar recomendaciones específicas para cada uno de ellos antes de que elaboren sus respectivos presupuestos nacionales. Muchas de estas recomendaciones tratan sobre temas de empleo, protección e inclusión social (por ejemplo, las reformas del mercado laboral, la pobreza, la inclusión de las personas vulnerables en el mercado laboral, reforma de pensiones, etc.)

Generalmente en el mes de noviembre, la Comisión presenta el "paquete de otoño", un conjunto de documentos que incluye:

- el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento (EPAC), que establece las prioridades económicas generales de la UE y ofrece orientaciones estratégicas a los gobiernos de la UE para el año siguiente;
- el borrador del Informe Conjunto de Empleo (Draft Joint Employment Report, JER), que complementa al anterior en lo relativo a los aspectos sociales y de empleo;
- y el Informe sobre el Mecanismo de Alerta (Alert Mechanism Report, AMR) referido a los desequilibrios macroeconómicos.

En febrero ("paquete de invierno") se adoptan formalmente las orientaciones integradas, que generalmente se mantienen inalteradas durante varios años pero deben ser adoptadas formalmente año a año para cumplir con el artículo 18 del TFUE.

En marzo la Comisión presenta los informes específicos por país.

En abril los Estados miembros presentan sus Programas Nacionales de Reforma, que establecen las medidas que han de acometerse y que han de estar alineadas con las orientaciones integradas y con las prioridades del Informe Anual de Crecimiento.

En el mes de mayo la Comisión publica sus recomendaciones específicas a cada Estado miembro, que serán debatidas en los Consejos de Ministros de Empleo y Asuntos Sociales y de Economía y finalmente en el Consejo Europeo y se adoptan finalmente en el mes de junio.

Más información sobre el Semestre Europeo: <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/european-semester/>



Como ya hemos indicado, el Semestre Europeo ha adoptado este año 2021 una forma excepcional girando en torno a los Planes de Recuperación y Resiliencia y el paquete de fondos de recuperación para hacer frente a la crisis que se ha llamado Next Generation EU. Este año los Estados miembros han presentado los Programas Nacionales de Reforma integrados en un único documento con los Planes de Recuperación y Resiliencia. Las evaluaciones por la Comisión del contenido de los Planes de Recuperación y Resiliencia sustituyen este año a los informes por país del Semestre Europeo. En 2021 no hay recomendaciones estructurales específicas por país para aquellos Estados miembros que hayan presentado Planes de Recuperación y Resiliencia.

INFORME CONJUNTO SOBRE EL EMPLEO

El artículo 148 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) establece que la Comisión Europea y el Consejo deben elaborar el Informe Conjunto sobre el Empleo (ICE). Forma parte del Semestre Europeo, en su "paquete de otoño". El borrador del Informe Conjunto de Empleo (Draft Joint Employment Report, JER) se publica generalmente en noviembre junto con el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento (EPAC), al que complementa en los aspectos sociales y de empleo.

Se trata de una aportación fundamental a la gobernanza económica de la UE y ofrece un resumen anual de los acontecimientos clave en materia social y de empleo en Europa.

El último publicado en el momento de edición de esta publicación es la propuesta de Informe Conjunto sobre el Empleo de 2021 (Joint Employment Report 2021), adoptado por el **Consejo el 9 de marzo de 2021**, que analiza el impacto de la pandemia de COVID-19 sobre el empleo y la situación social en Europa. Entre sus conclusiones podemos destacar:

La crisis de la COVID-19 ha puesto fin a la tendencia positiva que se venía observando en el mercado laboral desde hace seis años. El número total de personas ocupadas y la tasa de empleo han descendido de manera significativa, aunque hasta ahora el aumento de la tasa de desempleo ha sido moderado gracias a la rápida adopción de regímenes de reducción del tiempo de trabajo y otras medidas similares. Los Estados miembros que ya experimentaron problemas socioeconómicos graves antes de la pandemia se encuentran en la actualidad aún más expuestos a situaciones de vulnerabilidad. La perturbación económica del mercado laboral se está acusando de manera diferente en los distintos sectores y entre las distintas categorías de trabajadores. La caída del empleo ha afectado en mayor medida a aquellos trabajadores cuyo empleo reviste carácter atípico. El desempleo ha aumentado de forma más pronunciada entre los jóvenes que entre otros grupos de edad. La proporción de jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación se ha incrementado considerablemente. Los trabajadores nacidos fuera de la UE también se han visto gravemente afectados. La Comisión seguirá supervisando estrechamente la evolución del mercado laboral y de la situación social, mediante la actualización periódica del Indicador de Resultados en materia de Empleo y el Indicador de Rendimiento de la Protección Social. En el marco de este Semestre Europeo de 2021 excepcional, el Informe Conjunto sobre el Empleo ayudará además a los Estados miembros a determinar los ámbitos prioritarios en los que es preciso prever reformas e inversiones en sus planes de recuperación y resiliencia, en el contexto de las orientaciones para las políticas de empleo.

PROGRAMAS NACIONALES DE REFORMA

En el ciclo del Semestre Europeo, los Programas Nacionales de Reformas (PNR) establecen las medidas que los Estados miembros plantean acometer en ámbitos como el empleo, la educación, la investigación, la innovación, o la inclusión social para atender las prioridades anuales, las orientaciones integradas y los objetivos de la Estrategia Europa 2020.

Deben estar en línea con las orientaciones integradas y con las prioridades del Informe Anual de Crecimiento e informar sobre las medidas aplicadas o previstas de acuerdo con las Recomendaciones y los objetivos cuantificados nacionales. Los PNR se presentan en abril junto con los Programas de Estabilidad.

El programa Nacional de Reformas para 2021 es el **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia**.

Programas Nacionales de Reformas del Gobierno de España de años anteriores: https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/pnr/archivos/pnr_anosanteriores.htm



PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES

El día 17 de noviembre de 2017, los dirigentes de la Unión Europea, en nombre de la Comisión Europea, del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea, proclamaron el Pilar europeo de derechos sociales en la Cumbre social en favor del empleo justo y el crecimiento de Gotemburgo, Suecia. El [Pilar europeo de derechos sociales](#) fue anunciado por el presidente Juncker en su Discurso sobre el Estado de la Unión de 2015 y presentado por la Comisión en abril de 2017.

La proclamación del Pilar en la Cumbre Social de Gotemburgo llegó en un momento clave para enraizar una fuerte dimensión social en el futuro de la Unión Europea. Si bien el modelo social europeo es el más desarrollado del mundo, las últimas crisis económica han abierto unas importantes grietas que se ha considerado necesario cerrar mediante la reafirmación y consagración de veinte principios y derechos que conciernen a los ciudadanos de la Unión y a los nacionales de terceros países con residencia legal.

Podríamos decir que el objetivo general es servir de guía para alcanzar resultados sociales y de empleo eficientes, buscando, por una parte, la superación de las graves consecuencias sociales de la crisis tales como el desempleo general y el juvenil en particular, la desigualdad y el riesgo de pobreza y, por otra parte, la construcción de un modelo de crecimiento más inclusivo y sostenible, mejorando la competitividad de Europa y haciendo de ella un mejor lugar para invertir, crear puestos de trabajo y fomentar la cohesión social. Cumplir los objetivos del pilar europeo de derechos sociales constituye un compromiso y una responsabilidad política compartidas entre la propia Unión dentro de los límites de sus competencias y de los Estados miembros.

Como se ha explicado, en marzo de 2021 se publicaba el Plan de Acción para el Pilar Europeo de Derechos Sociales, que establece nuevos objetivos para 2030 en el ámbito social y de empleo a nivel de la Unión Europea e insta a los Estados miembros a establecer sus objetivos a nivel nacional.

LEGISLACIÓN LABORAL

Todos los trabajadores de la UE gozan de un mínimo de derechos en los ámbitos siguientes:

- salud y seguridad en el trabajo: derechos y obligaciones generales, lugar y equipo de trabajo, riesgos específicos y trabajadores vulnerables;
- igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: igualdad de trato en el trabajo, embarazos, permiso de maternidad, permiso parental;
- protección frente a la discriminación por motivos de sexo, raza, religión, edad, discapacidad u orientación sexual;
- Derecho laboral: trabajo a tiempo parcial, contratos de duración determinada, horario laboral, empleo de jóvenes e información y consulta a los trabajadores.

En materia de legislación laboral, las medidas de la UE complementan las iniciativas de cada país miembro al establecer unas normas mínimas. La UE adopta Directivas que establecen requisitos mínimos sobre:

- Las condiciones de trabajo (incluidos los horarios, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo de duración determinada y el desplazamiento de trabajadores);
- La información y consulta de los trabajadores (en particular, en caso de despido colectivo y traspaso de empresas)

Cada país miembro es libre de ofrecer niveles de protección más altos si lo desea. Así, aunque la [Directiva europea sobre ordenación del tiempo de trabajo](#) garantice el derecho de los trabajadores a 4 semanas de vacaciones pagadas al año, muchos países optan por conceder derechos más generosos.

La UE adopta directivas que los países miembros incorporan a su legislación nacional y aplican. Por tanto, son las autoridades nacionales las responsables de que se cumplan las normas. La Comisión comprueba que las Directivas europeas se incorporen a las legislaciones nacionales y garantiza que las normas se apliquen correctamente mediante un control sistemático. Si la Comisión considera que un país de la UE no ha incorporado correctamente una directiva a su legislación nacional, puede iniciar un procedimiento de infracción.



En 2016 se creó el Observatorio Europeo de las Políticas de Empleo (European Employment Policy Observatory, EEPO).

Varias veces al año, la Comisión publica el "Flash report on labour law", que puede consultarse en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=157&moreDocuments=yes>

Más información sobre los desarrollos jurídicos de las políticas sociales y de empleo en:

- Repertorio de actos jurídicos. Eur-Lex: el portal del Derecho de la UE <https://eur-lex.europa.eu/browse/directories/legislation.html>
- Síntesis de la legislación de la Unión Europea. Eur-Lex https://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/employment_and_social_policy.html?root_default-SUM_1_CODED=17

COORDINACIÓN DE LOS REGÍMENES DE SEGURIDAD SOCIAL

La libre circulación de los trabajadores es uno de los principios fundamentales de la Unión desde su creación. Está recogida en el artículo 45 del TFUE y constituye un derecho fundamental de los trabajadores que complementa a la libre circulación de bienes, capitales y servicios en el mercado único europeo. Supone la abolición de toda discriminación por razón de la nacionalidad con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo.

Las normas sobre coordinación de las disposiciones de seguridad social en la UE existen desde 1959. Estas normas hacen posible que los ciudadanos de la UE se trasladen a otro Estado miembro sin perder sus ayudas sociales y tengan derecho a la igualdad de trato en materia de prestaciones de seguridad social. Así, por ejemplo, los ciudadanos de la UE pueden percibir sus pensiones de jubilación aun cuando residan en un Estado miembro distinto del suyo.

Las normas sobre coordinación de la seguridad social no sustituyen los regímenes nacionales por un régimen europeo único, sino que cada país sigue siendo libre de diseñar su sistema de seguridad social de forma independiente. El Reglamento de coordinación determina en qué sistema nacional está asegurado un ciudadano de la Unión, cuando están involucrados dos o más países. En general, la prestación de la cobertura de seguridad social corresponde al país en el que trabaje la persona o, en ausencia de empleo, al país de residencia.

Los principios básicos son:

- 1) Cada beneficiario está cubierto por la legislación de un solo país y paga sus cotizaciones únicamente en ese país.
- 2) Igualdad de trato: Los trabajadores de otros Estados miembros tienen los mismos derechos y obligaciones que los ciudadanos del país de acogida.
- 3) Totalización: Este principio garantiza que en el cálculo de las prestaciones se tengan en cuenta los períodos previos de seguro, empleo o residencia en otros países.
- 4) Exportabilidad: En general, si se tiene derecho a una prestación en un país, puede seguir percibiéndose aunque se resida en otro.

En el Reglamento (CE) 883/2004 se especifican las prestaciones de seguridad social incluidas.

Estos derechos pueden diferir en el caso de los trabajadores por cuenta propia, los estudiantes, los pensionistas u otras personas económicamente no activas. Además, existen limitaciones por motivos de seguridad pública, orden público, salud pública y empleo en el sector público.

En 2019 se creó la Autoridad Laboral Europea para garantizar que las normas europeas sobre movilidad laboral y coordinación de la seguridad social se aplican de manera justa y eficaz y facilitar a ciudadanos y empresas el ejercicio de la libre circulación.

Desde 2006, los ciudadanos europeos que viajan dentro del Espacio Económico Europeo pueden utilizar la Tarjeta Sanitaria Europea, que es expedida por los servicios de seguridad social del país de origen de la persona asegurada. Esta tarjeta facilita el acceso a la asistencia sanitaria en caso de necesidades médicas imprevistas durante una estancia temporal en otro país del EEE.



El Acuerdo de Comercio y Cooperación entre la Unión y el Reino Unido, en vigor desde el 1 de mayo de 2021, establece medidas específicas para la coordinación de la seguridad social con el fin de proteger los derechos de los ciudadanos de la Unión que se encuentren temporalmente en el Reino Unido, trabajen o se trasladen allí, y de los ciudadanos británicos que se encuentren temporalmente en la Unión, trabajen o se trasladen a ella.

DIÁLOGO SOCIAL EUROPEO Y CUMBRE SOCIAL TRIPARTITA

El diálogo social es un componente fundamental del modelo social europeo. Permite a los interlocutores sociales (representantes de las empresas y de los trabajadores) contribuir activamente, también mediante acuerdos, a la elaboración de la política social y laboral europea.

El Pilar Europeo de Derechos Sociales de 2017 prevé el respeto de la autonomía de los interlocutores sociales y su derecho a la acción colectiva y reconoce el derecho de los interlocutores sociales a participar en la concepción y la aplicación de las políticas sociales y de empleo, en particular mediante convenios colectivos.

Desde el comienzo de la integración europea se consideró importante la participación de los interlocutores económicos y sociales en la elaboración de la legislación comunitaria. Desde 2003 la Cumbre Social Tripartita para el Crecimiento y el Empleo ha reunido a representantes de alto nivel de la Presidencia en ejercicio del Consejo, las dos Presidencias posteriores, la Comisión y los interlocutores sociales con el objetivo de facilitar una consulta continua. Se reúne como mínimo dos veces al año, antes de las cumbres de primavera y de otoño del Consejo Europeo.

Además de los instrumentos mencionados hasta aquí, de carácter político o jurídico, la Unión Europea despliega una variada panoplia de instrumentos de diverso tipo, como redes, agencias, instrumentos informativos, programas de financiación y desarrollos legislativos diversos con los que conseguir sus objetivos.

AÑOS EUROPEOS

Desde 1983, la Unión Europea y los gobiernos de los países miembros expresan su firme compromiso y su mensaje político mediante los "Años Europeos", con los que se pretende sensibilizar a la opinión pública sobre determinados temas, fomentar la reflexión y cambiar las mentalidades. Por otra parte, los "Años Europeos" podrían permitir que de determinados temas puedan dar lugar a nuevas normas comunitarias o ser objeto de tratamiento en futuras políticas europeas.

Sobre los temas sociales y de empleo, cabe mencionar: 1992 "Año Europeo de la seguridad, la higiene y la salud en el lugar de trabajo", 2006 "Año Europeo de la movilidad de los trabajadores", 2007 "Año Europeo de la igualdad de oportunidades para todos", 2010 "Año Europeo de lucha contra la pobreza y la exclusión social", 2012 "Año Europeo del envejecimiento activo y la solidaridad entre generaciones".

AGENCIAS

Varias agencias realizan contribuciones técnicas al trabajo de la UE en materia de protección social en relación con el empleo.

- [Autoridad Laboral Europea](#)
- [Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo \(EU-OSHA, Bilbao\)](#)
- [Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional \(Cedefop\)](#)



- [Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo \(Eurofound, Dublin\)](#)
- [Autoridad Europea de Seguros y Pensiones de Jubilación \(AESPJ\)](#)
- [Fundación Europea de Formación \(ETF\)](#)
- [Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea \(FRA, Viena\)](#)
- [Instituto Europeo de la Igualdad de Género \(EIGE, Vilna\)](#)

SISTEMA EUROPEO DE ESTADÍSTICAS INTEGRADAS DE PROTECCIÓN SOCIAL (SEEPROS)

Para cumplir los objetivos de transparencia en los progresos de la política social se han creado unos indicadores comunes a todos los Estados miembros descritos en el Sistema Europeo de Estadísticas Integradas de Protección Social (SEEPROS).

SEEPROS es un instrumento diseñado por la Oficina Estadística de la Unión Europea (EUROSTAT) para hacer posible la presentación de los datos de protección social de los países miembros de modo que la comparación entre ellos pueda realizarse en las mejores condiciones.

SISTEMA DE INFORMACIÓN MUTUA SOBRE PROTECCIÓN SOCIAL (MISSOC)

Programa iniciado en 1990 por la Comisión, que se ha convertido en una fuente de información privilegiada sobre la situación de la protección social en Europa.

Ofrece acceso a información detallada, comparable y periódicamente actualizada sobre los sistemas nacionales de protección social. El MISSOC publica dos veces al año (enero y julio) información actualizada sobre los sistemas de protección social de los 27 Estados miembros de la UE y de Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza, que incluye cuadros comparativos que abarcan los 12 grandes ámbitos de la protección social (financiación, asistencia sanitaria, enfermedad, maternidad, invalidez, tercera edad, supervivientes, accidentes laborales y enfermedades profesionales, familia, desempleo, ingresos mínimos garantizados y cuidados de larga duración). Publica también anualmente una serie de guías de los sistemas nacionales de seguridad social, que se destinan a los ciudadanos que se trasladan a otros países europeos.

RED DE EXPERTOS JURÍDICOS (MoveS)

MoveS (Free Movement of Workers and Social Security Coordination) es una red de expertos independientes en movilidad intraeuropea. Financiado por la Comisión Europea, la red apoya a la Comisión en el campo de la libre circulación de trabajadores y la coordinación de los regímenes de seguridad social a través de la elaboración de informes jurídicos especializados y de la organización de seminarios periódicos.

Elaboran una base de datos (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=953&langId=en>), disponible en la web de la Comisión Europea, con la jurisprudencia históricamente relevante del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre libre movimiento de trabajadores.

PUBLICACIONES SOBRE MOVILIDAD LABORAL EUROPEA

La Comisión Europea elabora y publica una variedad de publicaciones especializadas sobre movilidad de trabajadores en la Unión Europea y coordinación de la seguridad social.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1154&langId=en>



Destacan los informes anuales sobre movilidad laboral intraeuropea (el último publicado a la fecha de revisión de este documento es el "Annual report on intra-EU labour mobility 2020", del que existe síntesis en español).

INICIATIVA DE EMPLEO JUVENIL Y "GARANTIA JUVENIL"

En febrero de 2013, el Consejo Europeo acordó crear la **Iniciativa de Empleo Juvenil** para aumentar la ayuda financiera de la UE en las zonas y a las personas más castigadas por el desempleo y la inactividad de los jóvenes. La Iniciativa de Empleo Juvenil es uno de los principales recursos financieros de la UE para financiar la aplicación de los regímenes de **Garantía Juvenil**. En abril de 2013 se adoptó oficialmente la Recomendación sobre la Garantía Juvenil para garantizar a los jóvenes una incorporación satisfactoria al mercado laboral.

Esta **Recomendación del Consejo Europeo de 22 de abril de 2013 sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil**, define la "Garantía" como una recomendación a los Estados para que velen porque todos los jóvenes menores de 25 años reciban una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas, en un plazo de 4 meses tras quedar desempleados o acabar la educación formal.

El completo paquete de medidas que aprobaron los estados miembros para promover el empleo juvenil, es un nuevo enfoque que implica que cada estado miembro crea nuevas asociaciones entre sus ministerios nacionales, administraciones regionales y locales, empresas, centros educativos, organizaciones juveniles, servicios sociales y sanitarios, etc. para poder emprender reformas estructurales mediante la cooperación entre todas estas instancias y por supuesto, de los servicios de empleo.

Desde 2013, el desempleo juvenil ha descendido del máximo de 24,4 % al 15,2 % en 2018, y la proporción de «ninis» (es decir jóvenes de 15 a 24 años que no cursan estudios, carecen de empleo o no siguen una formación) se ha reducido del 13,2 % en 2012 al 14,2 % en 2020 (si bien en 2012 estuvo en el 12 %).

La Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ) es el principal programa con financiación de la UE destinado a facilitar la ejecución de la Garantía Juvenil. Está centrado en las regiones con una tasa de desempleo juvenil superior al 25 %. Más de 1,4 millones de «ninis» que viven en esas regiones con mayores necesidades han recibido una ayuda directa de 6.400 millones de euros. Desde 2013 hay 1,4 millones menos de jóvenes desempleados en la UE, y 900 000 «ninis» menos. Se han inscrito en estos programas 14 millones de jóvenes, y 9 millones accedieron a un puesto de trabajo, estudios, formación como aprendices o un periodo de prácticas.

Recientemente, la UE ha reafirmado su compromiso con la Garantía Juvenil en el Pilar Europeo de Derechos Sociales.

En España, el Sistema Nacional de Garantía Juvenil se rige por los artículos 87 al 113 de la **Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia**.

Más información sobre la Garantía Juvenil en España en el Servicio Público de Empleo Estatal: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/que-es-garantia-juvenil.html>

LA ALIANZA EUROPEA PARA LA FORMACIÓN DE APRENDICES

También en 2013 se creó una Alianza cuyo objetivo es agrupar distintos agentes públicos y privados que deseen mejorar la cantidad, calidad e imagen de la formación de aprendices. Fue complementada por el Pacto Europeo para la Juventud de 2015 junto con empresas líderes europeas para establecer prácticas de aprendizaje. La Comisión Europea propuso un marco de calidad para los periodos de prácticas que garantice que las prácticas sean auténticos trampolines para los jóvenes en el mercado de trabajo y para ello propone que se basen en un acuerdo escrito que incluya cuales son los objetivos educativos, la supervisión, la duración limitada, el horario de trabajo, la remuneración o no y si hay derecho a cobertura de la seguridad social. Se trata de que los periodos de prácticas sean verdaderamente eficientes.

En julio de 2020, la Comisión Europea puso en marcha la **Alianza Europea para la Formación de Aprendices (European Alliance for Apprenticeships, EAfA) renovada** como parte del paquete de apoyo al empleo juvenil. La alianza reforzada promoverá coaliciones nacionales, apoyará a las pymes y reforzará la participación de los interlocutores sociales, también a nivel sectorial, así como movilizará a los entes locales y regionales y apoyará la representación de los aprendices en los Estados miembros.



RED EURES

Se trata de una red de servicios de empleo creada en diciembre de 2003 de la que forman parte los países de la UE, del Espacio Económico Europeo y Suiza.

Cumple el objetivo de movilidad de la Estrategia Europea de Empleo y está coordinada por la Comisión y participada fundamentalmente por los servicios nacionales y locales de empleo, agrupaciones sindicales y patronales designadas por los miembros.

EURES (EUROpean Employment Services) ofrece servicios de colocación para solicitantes de empleo y asesoría a empleadores; y divulga información sobre movilidad y evolución del mercado de trabajo. También desarrolla la cooperación entre los servicios de empleo y servicios sociales de los Estados miembros y atiende los posibles obstáculos a la movilidad de trabajadores, situación de la migración o evolución de la cualificación.

<http://ec.europa.eu/eures>

CUERPO EUROPEO DE SOLIDARIDAD

En diciembre de 2016, la Comisión emitió una Comunicación titulada «Invertir en la juventud europea», agrupando actividades previas y estableciendo, entre otras cosas, un nuevo Cuerpo Europeo de Solidaridad,

que tiene como objetivo crear oportunidades para que los jóvenes se ofrezcan como voluntarios o trabajen en proyectos que beneficien a comunidades y personas de toda Europa. En 2021 se amplió el alcance del Cuerpo Europeo de Solidaridad para incluir el trabajo humanitario, que anteriormente se incluía en otro programa, y convertirlo en un programa independiente con presupuesto propio por primera vez.

El Cuerpo Europeo de Solidaridad (https://europa.eu/youth/solidarity_es) es gestionado por la Comisión; sobre el terreno colabora con las agencias nacionales –en España, el INJUVE–, los centros SALTO y la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA).

AGENDA EUROPEA DE CAPACIDADES

La Agenda de Capacidades para Europa, publicada por la Comisión en junio de 2016, tiene por objeto dotar a los ciudadanos de las capacidades necesarias para el mercado laboral. En 2020, la Agenda establece un plan de acción quinquenal con 12 acciones para conseguir este objetivo, en particular enfocado a las transiciones verde y digital y a la recuperación de los empleos tras la pandemia de coronavirus, vinculándose al Pilar Europeo de Derechos Sociales y a los objetivos de recuperación de Next Generation EU.

Más información sobre la Agenda Europea de Capacidades en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

Entre las acciones puestas en marcha destacan:

- La revisión del [Marco Europeo de Cualificaciones \(MEC\)](#), el instrumento que facilita la comparabilidad de las cualificaciones internacionales;
- La revisión del marco Europass, el sistema que ayuda a las personas a comunicar sus capacidades, cualificaciones y experiencia utilizando unos modelos normalizados;
- Y el despliegue de la iniciativa “Universidades Europeas”.



INFORME ANUAL "EMPLOYMENT AND SOCIAL DEVELOPMENT IN EUROPE"

Es un informe anual elaborado por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea. Proporciona un análisis económico actualizado del empleo y las tendencias sociales en Europa y analiza las opciones políticas relacionadas. Es el informe analítico emblemático de la Comisión Europea en el ámbito del empleo y los asuntos sociales, establecido por los artículos 151, 159 y 161 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).

Otro informe vinculado es el "Labour Market and Wage Developments in Europe", también anual, que analiza el mercado de trabajo desde una perspectiva macroeconómica.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=113&langId=en#ESDE>

EU-SILC: ESTADÍSTICAS ANUALES UE SOBRE INGRESOS Y CONDICIONES DE VIDA

EU statistics on income and living conditions (EU-SILC) es un instrumento destinado a la recogida de datos comparativos sobre los ingresos, pobreza, exclusión social, condiciones de vida, educación y salud.

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/overview>

ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2020-2025

La Estrategia Europea para la Igualdad de Género responde al compromiso de la Comisión Von der Leyen de conseguir una Unión de la Igualdad. La Estrategia presenta actuaciones y objetivos políticos para avanzar de forma sustancial hacia una Europa con mayor igualdad de género de aquí a 2025.

Supone el despliegue del principio número 2 del Pilar Europeo de Derechos Sociales: "La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe garantizarse y fomentarse en todos los ámbitos, también en lo que respecta a la participación en el mercado laboral, las condiciones de trabajo y de empleo y la carrera profesional."

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es

PLAN DE ACCIÓN DE LA UE CONTRA EL RACISMO 2020-2025

La UE tiene un marco legal vigente con medidas de lucha contra la discriminación racial, en particular la Directiva sobre la igualdad racial y la Decisión marco relativa a la lucha contra el racismo y la xenofobia. En esta materia también son aplicables los principios generales de no discriminación e igualdad, presentes en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE.

Sin embargo, la constatación de que dichas normas no son suficientes ha llevado a la Comisión Von der Leyen a presentar este Plan de acción de la UE contra el racismo 2020-2025, que establece una serie de medidas para luchar contra el racismo a través del Derecho de la UE, pero también con otros medios, en colaboración con los Estados miembros, en particular los cuerpos policiales nacionales, los medios de comunicación y la sociedad civil.

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025_es

GARANTÍA INFANTIL EUROPEA Y ESTRATEGIA DE LA UE SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO

En desarrollo de uno de los principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales ("Los niños tienen derecho a la protección contra la pobreza; los niños procedentes de entornos desfavorecidos tienen derecho a medidas específicas destinadas a promover la igualdad de oportunidades") y en consonancia con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos



del Niño, la Estrategia de la UE sobre los derechos del niño 2021-2024 de marzo de 2021 se constituye como la mayor iniciativa de la Unión Europea para la protección de la infancia.

Una de las acciones principales es el establecimiento de una Garantía Infantil Europea que combata la pobreza infantil y fomente la igualdad de oportunidades, garantizando el acceso de los niños en riesgo de pobreza o exclusión social a educación y cuidados en la primera infancia, a la educación, a una alimentación sana, a la asistencia sanitaria y a una vivienda digna.

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/rights-child/eu-strategy-rights-child-and-european-child-guarantee_es

ESTRATEGIA SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA 2021-2030

Como continuación de la anterior Estrategia Europea sobre Discapacidad (2010-2020), la Presidenta von der Leyen presentó, también en marzo de 2021, la nueva Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030 con objeto de garantizar la plena inclusión.

La Estrategia deberá contribuir al cumplimiento de la Unión de la Igualdad, junto al Plan de acción de la UE contra el racismo 2020-2025, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 y la Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025.

F) INSTRUMENTOS FINANCIEROS

Señalamos a continuación los principales instrumentos financieros para la puesta en marcha de la política social y de empleo y en concreto de las medidas desarrolladas.

Las estrategias o grandes líneas de desarrollo se apoyan en distintos programas de aplicación y financiación. Por otra parte, la crisis sanitaria causada por el coronavirus está representando un reto para la economía europea y para los medios de vida de sus ciudadanos. A lo largo de esta crisis sanitaria, es fundamental no solo proteger los sectores críticos de la economía comunitaria, sino también los activos, las tecnologías y las infraestructuras, pero, sobre todo, tiene que protegerse el empleo y a los trabajadores. Para ello se ha creado el instrumento denominado SURE (Instrumento de Apoyo Temporal para Mitigar los Riesgos de Desempleo en una Emergencia) y otra serie de medidas de apoyo al empleo juvenil y a las empresas.

FONDO SOCIAL EUROPEO Y FONDO SOCIAL EUROPEO PLUS

El **Fondo Social Europeo (FSE)** es el instrumento financiero creado específicamente para el apoyo económico de esta política. Es el principal instrumento de la UE para promover el empleo y la inclusión social; es asimismo el más antiguo de los Fondos Estructurales.

Cada Estado miembro debe identificar sus prioridades de acuerdo a los objetivos establecidos para cada periodo por la Comisión para los Fondos Estructurales, y seleccionar los proyectos que presenta al programa. Además se responsabiliza de la supervisión de la gestión frente a la Comisión.

La intervención del FSE permite ejecutar los objetivos de convergencia (atención a regiones menos desarrolladas) y competitividad regional y empleo (favoreciendo el cambio económico ante los nuevos retos). Dentro de estos objetivos sus prioridades son:

- Mejorar la capacidad de adaptación de trabajadores y empresas: inversiones en aprendizaje permanente, transparencia de cualificaciones, y la promoción del espíritu empresarial y la innovación.
- Facilitar la obtención de empleo de manera especial a las personas inactivas, a las que buscan trabajo, a mujeres e inmigrantes.
- Potenciar la inclusión social de personas desfavorecidas y luchar contra la discriminación.



- Movilizarse en pro de las reformas en materia de empleo e inclusión social mediante el fomento del asociacionismo.
- Ampliar la inversión en el capital humano, dentro del objetivo de convergencia, impulsando reformas del sistema educativo y el desarrollo de la investigación y la innovación.
- Consolidar la capacidad y eficiencia de las instituciones a favor de la gobernanza.

En España, el organismo responsable de administrar los recursos procedentes del FSE es la UAFSE (Unidad Administradora del Fondo Social Europeo) ubicada en el Ministerio de Trabajo y Economía Social y que administra también en España el Fondo de Ayuda Europea a las personas más Desfavorecidas (FEAD) y el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG).

El FSE cofinancia la Iniciativa de Empleo Juvenil y también tiene un papel esencial en la aplicación de la "Garantía Juvenil" de la UE.

En el mes de junio de 2021 se crea un nuevo y simplificado **Fondo Social Europeo Plus (FSE+)**, que se centrará en la lucha contra la pobreza infantil y el desempleo juvenil.

Con un presupuesto de 88.000 millones de euros para 2021-2027, el FSE+ jugará un papel clave en el desarrollo del plan de acción para el Pilar europeo de derechos sociales. Ayudará a los países europeos a garantizar el acceso a la educación gratuita, comida decente y hogar para los niños. Además, apoyará las inversiones para prácticas y formación profesional dirigidas a jóvenes desempleados. Promoverá la inclusión social para quienes se han quedado sin trabajo o han sufrido recortes en sus sueldos y proporcionará ayuda básica y alimentaria a las personas más necesitadas.

El nuevo Fondo Social Europeo Plus (FSE+) une diferentes programas ya existentes:

- El Fondo Social Europeo (FSE) y la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ)
- El Fondo de Ayuda Europea para los más necesitados (FEAD).
- El Programa Europeo de Empleo e Innovación Social de la UE (EaSI)

Las disposiciones del FSE+ incluyen:

- Todos los Estados miembros deben abordar el desempleo juvenil en sus programas de gasto. En los Estados miembros en los que el número de niños es superior a la media de la Unión, el 12,5 % del fondo se destinará a combatir el desempleo juvenil;
- por lo menos el 25 % del presupuesto se destinará a promover la inclusión social, incluida la integración de nacionales de terceros países;
- al menos el 3 % del presupuesto se destinará a ayuda alimentaria y asistencia material básica para las personas más necesitadas;
- todos los Estados miembros deben asignar un importe adecuado de sus recursos del FSE+ a acciones específicas para combatir la pobreza infantil. Los Estados miembros con un nivel de pobreza infantil superior a la media de la Unión deben utilizar al menos el 5 % de sus recursos del FSE+ para abordar esta cuestión;
- debe asignarse una financiación adecuada a la creación de capacidades para los interlocutores sociales y la sociedad civil en los Estados miembros, y al menos el 0,25 % del fondo debe asignarse cuando así lo exijan las recomendaciones específicas por país;
- un artículo sobre el respeto de los derechos fundamentales para hacer hincapié en que todas las operaciones deben seleccionarse y ejecutarse de conformidad con la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.



LA INICIATIVA DE EMPLEO JUVENIL

La Iniciativa de Empleo Juvenil es uno de los principales recursos financieros de la UE para financiar la aplicación de los regímenes de [Garantía Juvenil](#). Se puso en marcha para ayudar a los jóvenes residentes en zonas cuya tasa de desempleo juvenil fuera superior al 25%.

Se destina exclusivamente a los jóvenes sin estudios, trabajo ni formación (ninis) y también a los jóvenes desempleados de larga duración y los que no están inscritos como solicitantes de empleo. De ese modo, los jóvenes de las zonas de Europa que tienen los mayores problemas pueden recibir una ayuda específica.

La IEJ suele financiar: las formaciones de aprendiz, los periodos de prácticas, las colocaciones y la formación orientada a conseguir una cualificación.

La Iniciativa de Empleo Juvenil es complementaria de otras acciones emprendidas a escala nacional, como las financiadas por el [Fondo Social Europeo \(FSE\)](#), que se destinan a establecer o aplicar los regímenes de Garantía Juvenil. El alcance del FSE no se limita a las personas y contribuye a reformar los servicios e instituciones de empleo, educación y formación.

Desde 2021 la Iniciativa de Empleo Juvenil se integra en el Fondo Social Europeo Plus.

EL FONDO EUROPEO DE ADAPTACION A LA GLOBALIZACION (FEAG)

Creado por la Comisión para ayudar a trabajadores de empresas inmersas en procesos de deslocalización, pero que ahora abarca también a trabajadores de empresas afectadas por la crisis.

Como norma general, el [FEAG](#) puede activarse cuando una única empresa (incluidos sus proveedores y los transformadores de sus productos) despidió a más de 200 trabajadores, así como por pymes de diversos sectores de la misma región o de un sector concreto en una o más regiones vecinas.

El FEAG tiene un presupuesto anual de 210 millones de euros para el período 2021-2027. Puede financiar entre el 60 % y el 85 % del coste de los proyectos concebidos para ayudar a los trabajadores despedidos a encontrar un nuevo empleo o a crear su propia empresa.

Las intervenciones del FEAG las llevan a cabo las administraciones nacionales o regionales. Cada proyecto tiene una duración de dos años.

FONDO DE AYUDA EUROPEO PARA LOS MÁS NECESITADOS

Algunas personas están en tal situación de exclusión que no pueden beneficiarse de las medidas de activación del mercado laboral del FSE. El [Fondo de Ayuda Europeo a los más Necesitados](#) (Fund for European Aid to the Most Deprived, FEAD) suministra alimentos y artículos de primera necesidad. Más allá de la asistencia material, el Fondo permite a las personas empezar a salir de la pobreza a través de medidas de inclusión social. Cada país miembro se responsabiliza de su programa nacional, consultando a las partes interesadas en cada etapa.

Desde 2021 se integra en el Fondo Social Europeo Plus.

PROGRAMA PARA EL EMPLEO Y LA INNOVACION SOCIAL (EASI)

El Programa de la UE para el Empleo y la Innovación Social (EaSI) es un instrumento financiero a escala de la UE, cuyo objeto es promover un elevado nivel de empleo de calidad y sostenible, que aporte una protección social correcta, combata la exclusión social y la pobreza y mejore las condiciones de trabajo.

En el período 2021-2027, el programa EaSI se convertirá en un capítulo del Fondo Social Europeo Plus (FSE+).

EaSI está gestionado directamente por la Comisión Europea. Reúne tres programas de la UE que entre 2007 y 2013 se gestionaban por separado: [PROGRESS](#), [EURES](#) y [Microfinanciación Progress](#).



Desde enero de 2014 esos programas constituyen los tres ejes de EaSI. Sus objetivos son:

- a) **eje PROGRESS:** modernización de las políticas de empleo y sociales,
- b) **eje EURES:** movilidad profesional,
- c) **eje Microfinanciación y emprendimiento social:** acceso a la microfinanciación y al emprendimiento social.

El presupuesto total para 2014-2020 fue de 919.469,000 euros.

a) Eje PROGRESS: modernización de las políticas sociales y de empleo

Objetivos: realizar y difundir análisis comparativos de alta calidad; facilitar el intercambio de información y el aprendizaje mutuo; proporcionar ayuda financiera para poner a prueba innovaciones en políticas sociales y de mercado laboral; y proporcionar ayuda financiera a organizaciones para aumentar su capacidad de desarrollar, promover y apoyar la aplicación de instrumentos y políticas de la UE.

Este eje está orientado a organismos públicos o privados, agentes e instituciones de los países UE, EEE, países candidatos y candidatos potenciales. Particularmente se orienta a administraciones nacionales, regionales y locales, servicios de empleo, organismos especializados, interlocutores sociales, organizaciones no gubernamentales, instituciones de educación superior e institutos de investigación, institutos nacionales de estadística y medios de comunicación.

El 55% del total del presupuesto de EaSI está destinado al eje PROGRESS. El 20% de esta cuota se dedicará a luchar contra el desempleo juvenil, el 45% a la protección social, la inclusión social y la reducción y la prevención de la pobreza, y el 7% a las condiciones de trabajo.

b) Eje EURES

Este eje se concreta en una red europea de movilidad laboral que proporciona información, asesoramiento y servicios de contratación y colocación, a empresarios, trabajadores y a cualquier ciudadano que desee aprovechar la libre circulación de trabajadores.

Los destinatarios son las autoridades nacionales, regionales y locales, los servicios de empleo y las organizaciones de interlocutores sociales y otros agentes. Financia en particular la prestación de servicios a solicitantes de empleo y empleadores.

El 18% del total del presupuesto EaSI está destinado al objetivo de movilidad EURES.

C) Eje Microfinanciación y emprendimiento social

Esta línea apoya a la PYME europea y también a personas desempleadas que quieran iniciar su propio negocio, mediante la concesión de microcréditos – por debajo de 25.000€ - ; apoya también el desarrollo de empresas sociales facilitando el acceso a la financiación.

Desde que se puso en marcha el Instrumento de Microfinanciación Progress en 2010, casi 9.000 empresarios se han beneficiado.

Microfinanciación Progress no financia directamente a los empresarios, sino que permite a unos proveedores de microcréditos aumentar los préstamos emitiendo avales y compartiendo así el riesgo de pérdidas con los proveedores.

Las empresas sociales y los proveedores de microcréditos interesados tienen a su disposición 96 millones de euros a través de la Garantía EaSI. Esto permite a los proveedores de microcréditos y a los inversores en empresas sociales llegar a empresarios a los que no habrían podido financiar de otro modo por su perfil de riesgo.



El Instrumento Financiado del EaSI es un fondo de préstamos dotado con 200 millones de euros. Proporciona préstamos preferentes y subordinados a las instituciones de microfinanciación y a los prestamistas de empresas sociales.

SURE: el instrumento temporal de apoyo al empleo en la pandemia

El 2 de abril de 2020 la Comisión Europea puso en marcha, y el Consejo la adoptó el 19 de mayo, una iniciativa destinada a proteger los puestos de trabajo y a los trabajadores afectados por las consecuencias económicas de la pandemia de covid 19, la iniciativa temporal denominada **SURE, Instrumento de Apoyo Temporal para Mitigar los Riesgos de Desempleo en una Emergencia**.

La iniciativa SURE (del inglés Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency) proporciona a los Estados miembros ayuda financiera por un importe máximo de 100.000 millones de euros en forma de préstamos concedidos en condiciones favorables que ayuden a los Estados a cubrir los costes de los regímenes nacionales de reducción del tiempo de trabajo, los programas públicos que permiten a las empresas reducir el horario de trabajo y ayudan a mantener los ingresos de las familias, así como a preservar la capacidad productiva y el capital humano de las empresas y de la economía en su conjunto. Más información sobre SURE y su funcionamiento.

En marzo de 2021 la Comisión publicó la evaluación preliminar de las repercusiones que ha tenido el instrumento SURE. El informe concluye que SURE ha logrado amortiguar las graves consecuencias socioeconómicas de la crisis derivada de la COVID-19, ha contribuido a frenar el aumento del paro en los Estados miembros beneficiarios durante la crisis, logrando que el alza sea bastante inferior a la de la última crisis financiera mundial.

Entre 25 y 30 millones de personas se beneficiaron en 2020 de las ayudas del instrumento. Estaríamos hablando de una cuarta parte de la mano de obra total de los dieciocho países beneficiarios. También señala el informe que entre 1,5 y 2,5 millones de empresas afectadas por la pandemia de COVID-19 han gozado del apoyo de SURE, lo que les ha permitido retener a su plantilla.

El 4 de marzo de 2021, la Comisión presentó una **Recomendación sobre un apoyo activo eficaz para el empleo tras la crisis de la COVID-19 (EASE)**, que plantea la transición gradual entre las medidas de emergencia adoptadas para preservar los puestos de trabajo en tiempos de pandemia y las que serán necesarias para que la recuperación traiga consigo puestos de trabajo. Con EASE, la Comisión promueve la creación de empleo y la transición de un trabajo a otro, particularmente en los sectores digital y ecológico, a través de tres tipos de política: incentivos a la contratación y apoyo a la actividad empresarial; oportunidades de perfeccionamiento de las capacidades y reciclaje profesional; y un mayor apoyo por parte de los servicios de empleo. El paquete de medidas EASE se complementará con la aplicación de las recomendaciones específicas por país adoptadas por el Consejo en el marco del Semestre Europeo.

NEXT GENERATION EU Y MECANISMO DE RECUPERACIÓN Y RESILIENCIA

El Mecanismo de Recuperación y Resiliencia es el principal instrumento de recuperación puesto en marcha por la Unión Europea y el núcleo esencial de NextGenerationEU. El Mecanismo concederá préstamos y subvenciones por valor de 672 500 millones EUR, un importe sin precedentes, que se concederán mediante la aplicación de los **planes nacionales de recuperación y resiliencia** de los Estados miembros, definidos de acuerdo con los objetivos del Semestre Europeo, como se explicó en el capítulo dedicado a ese último.

Tanto el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia como el resto de componentes de Next Generation (los 47 500 millones de euros de REACT-EU para la política de cohesión; los 5 000 millones de Horizonte Europa, el Programa Marco de Investigación e Innovación; los 5 600 millones del mecanismo de apoyo a la inversión InvestEU; los 7 500 millones con los que se refuerza el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural; así como el Fondo de Transición Justa) tendrán previsiblemente un impacto muy destacado en el empleo en los países miembros.

Los recursos financieros del Fondo Europeo de Recuperación ofrecen una oportunidad extraordinaria de abordar un conjunto de inversiones y reformas que modernicen el tejido productivo de los países de la UE y avancen en la corrección de los desequilibrios estructurales. En esta línea, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno de España plantea un "paquete equilibrado y coherente de reformas que, articuladas a través del diálogo social, permitan reducir el desempleo estructural y el paro juvenil, reducir la temporalidad y corregir la dualidad del mercado laboral, aumentar la inversión en capital humano, modernizar los instrumentos de negociación colectiva y aumentar la eficacia y eficiencia de las polí-



ticas públicas de empleo" y "un conjunto de inversiones que, complementarias de las financiadas con los fondos estructurales (en particular, el Fondo Social Europeo), logren maximizar el impacto de las reformas sobre la creación de empleo de calidad, el aumento de la productividad y la reducción de las brechas sociales, territoriales y de género."

G) ORGANISMOS RELEVANTES

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo

La Comisión EMPL es la comisión competente para el ámbito del empleo y para todos los aspectos de la política social, como las condiciones de trabajo, la seguridad social, la inclusión social y la protección social, la libre circulación de trabajadores y pensionistas, los derechos de los trabajadores, la salud y las medidas de seguridad en el lugar de trabajo, el Fondo Social Europeo, la política de formación profesional, incluidas las cualificaciones profesionales, el diálogo social y todas las formas de discriminación en el lugar de trabajo y en el mercado laboral, salvo las que se produzcan por razones de sexo. La Comisión EMPL se encarga también de las relaciones con las agencias Cedefop, Eurofound, EU-OSHA, ETF y ALE.

Está compuesta por cincuenta y cinco miembros y el mismo número de suplentes, que representan a los siete grupos políticos del Parlamento.

<https://www.europarl.europa.eu/committees/es/empl/home/highlights>

Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO)

Es la formación del Consejo de la Unión Europea que reúne a los ministros encargados de empleo, asuntos sociales, sanidad y protección de los consumidores de los Estados miembros. Los comisarios europeos competentes también participan en las sesiones.

Normalmente se celebran cuatro sesiones del Consejo EPSCO al año. Por lo general, dos de esas sesiones se dedican exclusivamente a temas de empleo y de política social.

<https://www.consilium.europa.eu/es/council-eu/configurations/epsco/>

Comité de Empleo

Creado por [Decisión del Consejo](#), basada en el artículo 150 del TFUE.

El Comité de Empleo se reúne a intervalos regulares durante todo el año y mantiene un diálogo regular con los interlocutores sociales (sindicatos y empresarios). También se reúne con frecuencia con otros comités como los comités de política económica, de protección social y de educación, para discutir temas de interés común.

El trabajo del Comité es esencialmente el asesoramiento a los ministros de todo lo concerniente al [Semestre Europeo](#).

Desde 2011, el Comité de Empleo supervisa el progreso de los países para implementar las reformas en el marco del semestre europeo y lograr los objetivos de Europa 2020. Esto se llama monitoreo multilateral. Este proceso utiliza como herramientas: El Marco Común de Evaluación (JAF), El Informe Conjunto de la Comisión y el Comité de empleo que resume el Marco de Evaluación Conjunta y los principales retos identificados en el mismo y la Evaluación de las reformas nacionales.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=115&langId=en>



EURES (Servicios europeos de empleo)

Es una red de cooperación entre la Comisión Europea y los servicios públicos de empleo europeos de los Estados miembros del Espacio Económico Europeo destinada a facilitar la libre circulación de trabajadores en el marco del Espacio Económico Europeo. Entre los socios de la red se encuentran servicios públicos de empleo, sindicatos y organizaciones patronales.

Sus principales objetivos son informar, orientar y asesorar a los candidatos a la movilidad tanto sobre las oportunidades de empleo como sobre las condiciones de vida y de trabajo en el Espacio Económico Europeo; ayudar a los empresarios que deseen contratar trabajadores de otros países y asesorar y orientar a los trabajadores y los empresarios de regiones fronterizas.

Consejeros EURES: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-europa/consejeros/consejeros-madrid.html>

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo

La misión de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), con sede en Bilbao, es dotar a Europa de un entorno de trabajo más seguro, saludable y productivo. Fomenta una cultura de prevención de riesgos para mejorar las condiciones de trabajo en Europa.

Sus actividades son la realización de campañas que sensibilicen y difunden información sobre la importancia de la salud y seguridad de los trabajadores para la estabilidad y crecimiento de Europa; la prevención, diseñando instrumentos prácticos para PYME para evaluar los riesgos en el lugar de trabajo, y difundiendo buenas prácticas en materia de seguridad; colaborando con los gobiernos, organizaciones patronales y sindicales, los organismos y redes de la UE y con empresas privadas y realizando investigaciones relativas a los riesgos nuevos y emergentes en el trabajo.

<https://osha.europa.eu/es> / https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eu-osha_es

Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional

Con sede en Salónica (Grecia), el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop) tiene como misión apoyar a la Comisión en la promoción de la educación y formación profesionales (EFP), contribuyendo a desarrollar y aplicar una política común en este campo a través de sus actividades científicas y técnicas. Su tarea consiste en establecer una documentación relativa a los progresos en EFP y contribuir al avance de las investigaciones en este campo; difundir toda la documentación e información de utilidad por los distintos canales disponibles; favorecer y respaldar un enfoque concertado para reforzar la cooperación europea en el desarrollo de políticas sobre EFP y constituir un lugar de encuentro que aúne los distintos intereses profesionales de la EFP.

<https://www.cedefop.europa.eu/es> / https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/cedefop_es

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), con sede en Dublín (Irlanda), es un organismo tripartito de la Unión creado en 1975 para contribuir a la planificación y la creación de mejores condiciones de vida y de trabajo en Europa. De manera más concreta, evalúa y analiza las condiciones de vida y de trabajo, emite dictámenes autorizados y asesora a los responsables y principales actores de la política social, contribuye a la mejora de la calidad de vida e informa de la evolución y las tendencias en este ámbito, en particular de los factores de cambio.

La Fundación fomenta el intercambio de información y experiencias, y pone a disposición datos y dictámenes procedentes de investigaciones independientes y comparativas.

<https://www.eurofound.europa.eu/es> / https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eurofound_es



Fundación Europea de Formación

Con sede en Turín (Italia), ayuda a los países vecinos en la reforma de sus sistemas de educación y formación profesionales y del mercado laboral. Las actividades de la agencia abarcan a los países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, así como a determinados países de los Balcanes Occidentales, de Europa Oriental y de Asia Central, y algunos países asociados mediterráneos.

<https://www.etf.europa.eu/en> / https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/etf_es

Autoridad Laboral Europea

La Autoridad Laboral Europea (ALE) se creó el 31 de julio de 2019 y se espera que esté plenamente operativa en 2024. Tiene por objeto garantizar una movilidad laboral equitativa en toda la Unión Europea y apoyar la coordinación de los sistemas de seguridad social. Coordina la red y los servicios EURES, facilita la coordinación y el intercambio de información sobre la movilidad laboral transfronteriza, coordina inspecciones conjuntas y actúa como mediadora en los litigios entre países.

<https://www.ela.europa.eu/> / https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/ela_es

H) RECURSOS WEB Y BIBLIOGRAFÍA

Comisión Europea. Empleo, asuntos sociales e inclusión <https://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=es>

Parlamento Europeo. Fichas temáticas sobre la Unión Europea. Políticas sociales y de empleo <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/section/191/las-politicas-sociales-y-de-empleo>

Repertorio de actos jurídicos. Eur-Lex: el portal del Derecho de la UE <https://eur-lex.europa.eu/browse/directories/legislation.html>

Síntesis de la legislación de la Unión Europea. Eur-Lex https://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/employment_and_social_policy.html?root_default=SUM_1_CODED=17

Employment and social developments in Europe (ESDE). Edición 2021. Comisión Europea <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8402&furtherPubs=yes>

Comisión Europea. La UE por temas. Empleo y asuntos sociales https://europa.eu/european-union/topics/employment-social-affairs_es

Pilar Europeo de Derechos Sociales y Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights_es

Decisión (UE) 2020/1512 relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32020D1512>

Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia 2021. Gobierno de España https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/pnr/archivos/PNR-2021.pdf

Pilar Europeo de Derechos Sociales https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_es.pdf



Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b7c08d86-7cd5-11eb-9ac9-01aa75ed71a1.0004.02/DOC_1&format=PDF

Seguimiento de indicadores de empleo de la Estrategia Europa 2020. Junio 2021. Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Gobierno de España. https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/pnr/observatorio/2021/junio/OBSERVATORIO.pdf

Información sobre Estrategia Europa 2020, Semestre Europeo y Programa Nacional de Reformas. Ministerio de Trabajo y Economía Social https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/pnr/index.htm

Social and employment policies in Europe. European Parliament Research Service. September 2020 [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/652057/EPRS_BRI\(2020\)652057_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/652057/EPRS_BRI(2020)652057_EN.pdf)

Comunicación de la Comisión. Europa 2020: una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador [COM (2010) 2020 final] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A52010DC2020>

Joint Employment Report 2021. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8351&furtherPubs=yes>

Documento de estrategia FSE+ 2021-2027. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Gobierno de España. https://www.mites.gob.es/uafse/ficheros/fse_2021_2027/documento_estrategia_FSE_2021-2027.pdf

Social protection and inclusion policy responses to the COVID-19 crisis: an analysis of policies in 35 countries. September 2021 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8418&furtherPubs=yes>

Mucha otra bibliografía, en papel y en formato electrónico, está disponible para su consulta en la biblioteca del Centro de Documentación Europea de la Comunidad de Madrid (Castelló, 123). Consulta del catálogo de la biblioteca: <https://gestion3.madrid.org/opacdoce>

I) DIRECTORIO DE PUNTOS DE INFORMACIÓN

EURES

Dirección General del Servicio Público de Empleo. Consejería de Economía, Hacienda y Empleo. Comunidad de Madrid

Vía Lusitana, 21

E- 29025 Madrid

País: España

<https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/trabajar-europa-red-eures>

CENTRO DE DOCUMENTACIÓN EUROPEA DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Dirección: C/ Castelló, 123.

Código postal: 28006



Distrito: Chamartín

Teléfono: 91 276 12 20

Correo electrónico: cde@madrid.org

<https://www.comunidad.madrid/centros/centro-documentacion-europea>

J) RESUMEN

La política social y de empleo mantiene como objetivo principal la consecución de un crecimiento sostenible y de una mayor cohesión social. Para ello, la Unión Europea trabaja en la creación de un marco jurídico que se encargue de la protección de los ciudadanos europeos. Sin embargo, el papel de la organización sigue siendo complementario a la actividad realizada por cada Estado miembro a nivel individual. De esta forma, ambos agentes trabajan de forma conjunta para favorecer la interconexión entre las diferentes administraciones y los actores implicados en esta tarea.

El compromiso social de la Unión Europea se encuentra recogido ya desde los primeros tratados de la organización: tanto el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (1957) como el Tratado de la Unión Europea (1992) recogen la misión de promover un alto nivel de empleo y de protección social para fortalecer, de esta manera, la cohesión económica y social así como la adopción de medidas adecuadas para la lucha contra la discriminación. Los principios que fundamentan este cometido son la igualdad y la solidaridad, recogidos en la Carta de los Derechos Fundamentales de 1999 e incorporados en todo momento a las políticas comunitarias.

Estrategias

Para la consecución de este propósito, la Unión Europea cuenta con diversas estrategias que han ido variando y adaptándose al nuevo contexto europeo, desde la Estrategia Europea de Empleo de 1997 hasta la Estrategia Europa 2020 y el Pilar Europeo de Derechos Sociales y su Plan de Acción de 2021.

Las directrices para las políticas económicas y de empleo constituyen el instrumento político de esta estrategia, expresadas en forma de recomendación o decisión del Consejo, junto con las otras fases del Semestre Europeo. Estas, junto con los instrumentos jurídicos provistos en los diferentes tratados, fijan el marco de la Estrategia Europa 2020, dentro del cual cada Estado miembro elabora su propio Programa Nacional de Reforma, si bien este año 2021 el procedimiento se ha visto parcialmente alterado por los mecanismos de recuperación del Next Generation EU y el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

La Garantía Europea, la red Eures o la Agencia Europea de Capacitaciones son algunas de las concreciones de esta política más visibles para el ciudadano.

Por otro lado, numerosas agencias, como la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo o la reciente Autoridad Laboral Europea dan apoyo técnico a estas políticas.

Financiación

La política social y de empleo cuenta con diversas fuentes de financiación, siendo el Fondo Social Europeo (FSE), su versión recientemente renovada, el Fondo Social Europeo Plus (FSE+), y el Programa para el empleo y la innovación social (EASI), las principales.

A estos fondos hay que añadir el SURE -Instrumento de Apoyo Temporal para Mitigar los Riesgos de Desempleo en una Emergencia- y otra serie de medidas de apoyo al empleo juvenil y a las empresas ante los perjuicios causados por la crisis económica del COVID19.

La misión del FSE es la de reforzar la cohesión económica y social mediante el apoyo a las políticas nacionales de pleno empleo, la mejora de la productividad y calidad en el trabajo,



la inclusión social y la reducción de las disparidades regionales en materia de empleo. Cada Estado miembro presenta sus proyectos de acuerdo con los objetivos determinados por la Comisión y es responsable de su propia supervisión y gestión. En España, el organismo responsable de la administración de los recursos procedentes del FSE en la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE).

El programa para el empleo y la innovación social (EASI), es un instrumento financiero a escala de la UE, cuyo objeto es promover un elevado nivel de empleo de calidad y sostenible, que aporte una protección social correcta, combata la exclusión social y la pobreza y mejore las condiciones de trabajo. Gestionado directamente por la Comisión Europea, y desde 2021 integrado en el FSE+, reúne tres programas de la UE que hasta 2013 se gestionaban por separado: PROGRESS, EURES y Microfinanciación Progress.

Por otro lado, la política cuenta con otros instrumentos de financiación como el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización, que da apoyo a trabajadores de empresas inmersas en procesos de deslocalización o afectados por la crisis, y el Fondo de Ayuda Europeo para los Más Necesitados que suministra alimentos, y artículos de primera necesidad.

K) GLOSARIO

Cumbre Social Tripartita	Foro de diálogo que reúne a los interlocutores sociales europeos con el Consejo y la Comisión Europea representados al máximo nivel. Contribuye a la eficacia del diálogo social para la elaboración y la aplicación de las políticas económicas y sociales de la Unión Europea.
EURES	Red de cooperación entre la Comisión Europea y los servicios públicos de empleo europeos de los Estados miembros que facilita la libre circulación de trabajadores en el marco delEEE.
Estrategia Europea de Empleo	Creada en 1997 y puesta en marcha con el "método abierto de coordinación", actualmente forma parte de la Estrategia "Europa 2020", incluye programas y orientaciones en materia de empleo así como el Programa para el empleo y la Innovación social (EaSI). Hoy en día se pone en práctica a través del semestre europeo.
Europa 2020	Estrategia de crecimiento de la Unión Europea cuya finalidad es superar la crisis económica, subsanar los defectos de nuestro modelo de crecimiento y crear las condiciones propicias para un tipo de crecimiento sostenible.
European Progress Microfinance Facility	Iniciativa de microfinanciación que anima a incrementar el acceso a la financiación para particulares que están en riesgo de perder su trabajo, lo han perdido o tienen dificultades para entrar en el mercado laboral. También apoya a las microempresas.
FEAG (Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización)	Fondo creado por la Comisión Europea para ayudar a trabajadores de empresas inmersas en procesos de localización que también abarcará ahora a trabajadores de empresas afectadas por la crisis.



FSE (Fondo Social Europeo)	Principal instrumento con el que Europa apoya la creación de empleo, ayuda a las personas a conseguir mejores puestos de trabajo y garantiza oportunidades laborales más justas para todos los ciudadanos de la UE.
Iniciativa de Empleo Juvenil	Es uno de los principales recursos financieros de la UE para costear la aplicación de los regímenes de Garantía Juvenil. Se puso en marcha para ayudar a los jóvenes residentes en zonas cuya tasa de desempleo juvenil fuera superior al 25%.
Garantía Juvenil	Recomendación a los Estados miembros para que velen porque todos los jóvenes menores de 25 años reciban una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o período de prácticas, en un plazo de 4 meses tras quedar desempleados o acabar la educación formal.
MISSOC (Sistema de Información Mutua sobre Protección Social)	Ofrece acceso a información detallada, comparable y periódicamente actualizada en inglés, francés y alemán sobre los sistemas nacionales de protección social.
Pilar Europeo de Derechos Sociales	El día 17 de noviembre de 2017, los dirigentes de la Unión Europea proclamaron el Pilar europeo de derechos sociales que mediante una visión holística del tema, reafirma y consagra veinte principios y derechos que conciernen a los ciudadanos de la Unión y a los nacionales de terceros países con residencia legal. El objetivo es cerrar las grietas abiertas por la última crisis económica.
PYME	Esta categoría incluye a las empresas que ocupan a menos de 250 personas y cuyo volumen de negocios anual no excede los 50 millones de euros o cuyo balance general anual no excede de 43 millones de euros. Dentro de esta categoría encontramos las medianas empresas, pequeñas empresas y microempresas.
Programa de la UE para el Empleo y la Innovación Social (EaSI)	Es un instrumento financiero a escala de la UE, cuyo objeto es promover un elevado nivel de empleo de calidad y sostenible, que aporte una protección social correcta, combata la exclusión social y la pobreza y mejore las condiciones de trabajo. EaSI está gestionado por la Comisión Europea y reúne tres antiguos programas, PROGRESS, EURES y Microfinanciación Progress, que ahora se constituyen en ejes del programa.
PROGRESS	Instrumento financiero incluido en EaSI, de apoyo al desarrollo y la coordinación de políticas de la UE en cinco ámbitos: empleo; inclusión y protección social; condiciones de trabajo; no discriminación e igualdad de género.
SEEPROS (Sistema Europeo de Estadísticas Integradas de Protección Social)	Sistema que ofrece un marco jurídico destinado a mejorar la utilidad de la recogida de datos actuales, en términos de puntualidad, cobertura y comparabilidad. Cubren los flujos financieros en entradas y salidas de protección social.



Semestre Europeo	Instrumento político creado en 2010 que permite analizar a nivel de la Unión las políticas económicas de los Estados miembros y adoptar recomendaciones específicas para cada uno de ellos, con carácter previo a la elaboración de su respectivo presupuesto anual.
SILC (Estadísticas anuales UE sobre ingresos y condiciones de vida en hogares).	Instrumento destinado a la recogida de microdatos sobre los ingresos, pobreza, exclusion social y condiciones de vida.

L) TEST DE AUTOEVALUACIÓN

1) Los Tratados:

- a) Apenas dedican espacio a la política social y de empleo, pues no es uno de los temas que más preocupa a la UE.
- b) No recogían nada de política social y de empleo hasta la llegada del Tratado de Lisboa.c) Política de cooperación policial civil.
- c) Siempre han tenido como eje fundamental las políticas sociales y de empleo.
- d) Siempre han tenido como eje fundamental las políticas sociales y de empleo, y establecen que la UE tiene competencias exclusivas en este tema.

2) Son objetivos del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales:

- a) alcanzar una tasa de empleo del 78% para la población de 20 a 64 años
- b) reducir en quince millones las personas en riesgo de pobreza o exclusión social
- c) elevar al 60% la población adulta que participa anualmente en actividades formativas anualmente
- d) todas ellas son ciertas

3) El FSE+:

- a) Es el programa que se centra en la cooperación transfronteriza y el desarrollo de los sectores cultural y creativo
- b) Desaparece en el período 2021-2027 puesto que se han conseguido todos sus objetivos
- c) Tiene un presupuesto de 88.000 millones de euros para 2021-2027 y se centrará en este período en la lucha contra la pobreza infantil y el desempleo juvenil
- d) Es continuación del Fondo Social Europeo e integra la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ), el Semestre Europeo y el Plan Integral de Recuperación



4) EURES:

- a) Se trata de una red de servicios de empleo destinada a ofrecer asistencia a empleadores en los países de la Unión Europea, Canadá, Estados Unidos y México
- b) Significa "EUropean Economic Services" y es el eje del ciclo de coordinación del Semestre Europeo
- c) Ofrece sus servicios a través del portal web <http://ec.europa.eu/eures>
- d) Se crea en 2020 como respuesta a las consecuencias económicas de la pandemia de coronavirus

5) La Garantía Juvenil:

- a) Es una iniciativa europea que pretende facilitar el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo
- b) Para solicitarla hay que enviar una carta motivada a la Dirección General de Empleo de la Comisión Europea en Bruselas
- c) Está destinada a personas entre 30 y 40 años que no se encuentren en situación de estudiar o formarse ni trabajando por cuenta propia o ajena
- d) Está financiada por el programa EaSI

6) El conjunto de herramientas que ayuda a los ciudadanos a presentar sus capacidades y cualificaciones profesionales (curriculum vitae, pasaporte de lenguas..) de manera sencilla y fácilmente comprensible en toda Europa se llama:

- a) Euroskills
- b) Europass
- c) React-EU
- d) SURE

7) El instrumento financiero creado para ayudar a trabajadores de empresas inmersas en procesos de deslocalización y a trabajadores de empresas afectadas por la crisis es:

- a) LIFE+
- b) FEAG
- c) Next Generation EU
- d) FEADER



SOLUCIONARIO TEST DE AUTOEVALUACIÓN:

1—C

2—D

3—C

4—C

5—A

6—B

7—B