



Bruselas, 5 de diciembre de 2019  
(OR. en)

14646/19

SOC 777  
EMPL 591  
EDUC 468  
JEUN 141

**NOTA**

---

De:	Comité de Representantes Permanentes (1.ª parte)
A:	Consejo
N.º doc. prec.:	ST 14520/19 + COR 1
Asunto:	Proyecto de Conclusiones del Consejo sobre mercados laborales inclusivos: mejorar el empleo de las personas en situación de vulnerabilidad en el mercado laboral

---

Adjunto se remite a las delegaciones el proyecto de Conclusiones del Consejo sobre mercados laborales inclusivos: mejorar el empleo de las personas en situación de vulnerabilidad en el mercado laboral.

El Comité de Representantes Permanentes (1.ª parte) aprobó el texto el 4 de diciembre de 2019.

Se invita al Consejo EPSCO a que adopte estas Conclusiones del Consejo en su sesión del 10 de diciembre de 2019.

**Conclusiones del Consejo sobre mercados laborales inclusivos:  
mejorar el empleo de las personas en situación de vulnerabilidad en el mercado laboral**

**El Consejo de la Unión Europea,**

**RECONOCE lo siguiente:**

1. Mejorar las oportunidades de empleo para todos es un objetivo reconocido de la Unión Europea<sup>1</sup>. Asimismo, en el pilar europeo de derechos sociales se hace hincapié en el derecho de todas las personas a recibir ayuda para mejorar sus perspectivas de empleo o de trabajar por cuenta propia y su acceso al mercado de trabajo. Además, los trabajadores de la UE están protegidos contra toda discriminación por motivos de religión o convicciones, edad, sexo, orientación sexual, discapacidad y origen racial o étnico. Por otra parte, existen un número de actos legislativos de la UE que también prevén cláusulas de integración de la perspectiva de género.
  
2. La escasez de mano de obra, en particular de trabajadores cualificados, repercute negativamente en el crecimiento económico, la productividad y la competitividad de Europa. Es por lo tanto importante estudiar la manera de fomentar el empleo de las personas que se encuentran actualmente fuera del mercado laboral o que no pueden aprovechar su potencial debido a una desventaja particular o a barreras en el entorno laboral, como la falta de accesibilidad. Las personas en situación de vulnerabilidad en el mercado laboral constituyen a menudo un recurso infrautilizado; su integración en el mercado laboral es importante para alcanzar una tasa de empleo global más elevada así como para la cohesión y la inclusión social.

---

<sup>1</sup> Versión consolidada del Tratado de la Unión Europea, título I, artículo 3, apartado 3, y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, título II, artículo 15.

3. El empleo proporciona ingresos y crea una función social específica para el trabajador asalariado o por cuenta propia. Determinados grupos de personas siguen estando en situación de vulnerabilidad en el mercado laboral. Existen retos específicos relacionados con la participación y la integración, por ejemplo, de las personas con discapacidad, los trabajadores de mayor edad, los trabajadores poco cualificados, los desempleados de larga duración, los jóvenes, especialmente los que ni trabajan, ni estudian, ni reciben formación (ninis), las personas con responsabilidades familiares, los gitanos y las personas de origen migrante, en particular los nacionales de terceros países en situación de residencia legal. También la persistente brecha de género en el mercado laboral y las dificultades a las que se enfrentan las personas vulnerables que viven en zonas rurales plantean retos específicos.
4. Para las personas en situación de vulnerabilidad en el mercado laboral y, en particular, las personas con discapacidad, es especialmente importante el acceso al mercado de trabajo y la participación en el mismo. Sin dicho acceso y participación, pueden sufrir un mayor grado de aislamiento social y estigma y enfrentarse a cargas financieras más importantes con respecto a las personas sin discapacidad o que gozan de una mejor situación en mercado laboral. Por otra parte, la acumulación de desventajas eleva aún más el riesgo de desempleo de larga duración, inactividad o abandono del mercado laboral.
5. Con respecto a las personas con discapacidad, el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad<sup>2</sup>, en la que son parte la UE y todos sus Estados miembros, obliga a los Estados Partes a salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo mediante, entre otras cosas, la creación y la oferta de oportunidades de empleo de todo tipo, incluido el empleo por cuenta propia. El principio 17 del pilar europeo de derechos sociales establece que «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». Asimismo, de conformidad con el artículo 28 de la Convención citada, los Estados miembros deben adoptar medidas para proteger y promover el derecho de las personas con discapacidad a la protección social.

---

<sup>2</sup> Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo (A/RES/61/106), adoptada el 13 de diciembre de 2006.

## **DESTACAN lo siguiente:**

6. Ante la diversidad de los retos a los que se enfrentan las personas en situación de vulnerabilidad en el mercado laboral, es necesario adoptar un planteamiento de integración activa en el que se haga hincapié en las medidas específicas para tener en cuenta la igualdad de género. Es importante ofrecer servicios multisectoriales y multiprofesionales que garanticen el acceso a una variedad de servicios de empleo, sanitarios y sociales de calidad, asequibles y accesibles, que incluyan la vivienda, el cuidado de los niños, la protección social y el empleo asistido. En los servicios dedicados a las personas con discapacidad, debe prestarse atención a las cuestiones relacionadas con la accesibilidad y las adaptaciones razonables<sup>3</sup>. También es necesario ofrecer orientación e incentivos que permitan la participación en el aprendizaje permanente. Asimismo, es importante dedicar atención a los enfoques preventivos, en especial los sistemas de alerta rápida. Las entidades públicas, en particular, como los servicios sociales y los servicios públicos de empleo, desempeñan un papel central a la hora de proporcionar apoyo individualizado y global desde una fase temprana.
7. Los puntos de contacto único son esenciales para todos los usuarios, en combinación con el trabajo de acercamiento para las personas más alejadas del mercado laboral. Una coordinación eficaz exige compartir información y reforzar la cooperación entre los distintos servicios, en particular los servicios de empleo y sociales, y con otros agentes, especialmente la sociedad civil y, cuando proceda, los interlocutores sociales y las instituciones educativas.

---

<sup>3</sup> La Directiva 2000/78/CE del Consejo establece, en su artículo 5, que los empresarios deben tomar medidas adecuadas, cuando sea necesario, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

8. El acceso a una educación permanente de calidad es especialmente importante en un mundo laboral que cambia continuamente, en particular en ámbitos en los que existe un potencial de crecimiento del empleo. Los empresarios desempeñan un papel importante en la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional de sus trabajadores, en particular de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Entre las medidas eficaces para ayudar a las personas en situación de vulnerabilidad en el mercado laboral a acceder a un empleo, podrían figurar la evaluación de las capacidades existentes, la determinación de las necesidades en materia de perfeccionamiento y reciclaje profesional, la mejora del reconocimiento y validación de los conocimientos y capacidades existentes, la oferta de orientación profesional y asesoramiento y la prestación de servicios de rehabilitación profesional y adaptaciones razonables para las personas con discapacidad. Además, la formación específica de emprendedores y el apoyo a la creación de empresas pueden ser útiles para determinadas personas en situación de vulnerabilidad. También conviene estudiar la posibilidad de crear incentivos financieros al trabajo y suprimir las trampas asistenciales.
9. Los empresarios pueden beneficiarse de ayudas y apoyo para contratar a personas en situación de vulnerabilidad en el mercado laboral, por ejemplo, en materia de concienciación, determinación de las adaptaciones necesarias del puesto de trabajo, asesoramiento para garantizar la accesibilidad y los ajustes razonables, y servicios de apoyo tras la contratación. Se debe prestar especial atención a la disponibilidad de tecnologías asistenciales y soluciones informáticas, y a su accesibilidad. Conviene estudiar la posibilidad de instaurar incentivos fiscales y también subvenciones a la contratación. El fomento de una cultura positiva en el entorno laboral que propicie las prácticas integradoras, en particular procesos de selección no discriminatorios e inclusivos, y que ofrezca apoyo y formación en materia de diversidad, puede contribuir a mejorar las oportunidades de las personas en situación de desventaja.

10. El potencial que ofrecen las nuevas tecnologías, la digitalización y, en general, los cambios en el mundo laboral deben beneficiar a todos. Deben adoptarse medidas para subsanar las desigualdades existentes. Es importante determinar la manera en que la digitalización está afectando a los trabajadores y los solicitantes de empleo en situación de vulnerabilidad en el mercado laboral, en particular las posibilidades que les ofrecen en materia de perfeccionamiento y reciclaje profesional, teniendo en cuenta el impacto sobre el empleo desde la perspectiva de género. En el caso de las personas con discapacidad, las nuevas tecnologías, en particular el uso de la inteligencia artificial, ofrecen muchas posibilidades, a condición de que estas sean accesibles y asequibles, integren a las personas con discapacidad y no generen prácticas discriminatorias.
11. Las formas de actividad, como el trabajo por cuenta propia, que ofrecen flexibilidad en términos de carga de trabajo, horarios, y lugar de trabajo pueden contribuir a mejorar la compatibilidad entre discapacidad y vida cotidiana. Además, la economía basada en las plataformas y en los pequeños encargos puede crear nuevas salidas profesionales para las personas en situación de vulnerabilidad en el mercado laboral. Sin embargo, para aprovechar plenamente estas oportunidades, debe garantizarse la calidad del empleo y su sostenibilidad, así como la accesibilidad, con las adecuadas medidas de protección laboral.
12. La economía social, en particular las empresas sociales, puede ser muy útil para ayudar a las personas en situación de vulnerabilidad en el mercado laboral. Las empresas sociales pueden desempeñar un papel fundamental en la creación de empleo sostenible y a la hora de facilitar la integración social. Además de ofrecer puestos de trabajo, pueden proporcionar perfeccionamiento profesional y fomentar la ciudadanía activa, reforzando así la empleabilidad de estas personas en empresas clásicas.
13. Las autoridades pueden mejorar el empleo de diferentes categorías de personas en situación de vulnerabilidad en el mercado laboral aplicando criterios sociales y, en particular, criterios relativos al empleo en los procedimientos de contratación pública.
14. Los fondos de la UE, en particular el Fondo Social Europeo, son de vital importancia para llegar y ayudar a las personas en situación de vulnerabilidad con el objetivo de integrarlas tanto en el mercado laboral como en la sociedad, por ejemplo mediante la promoción de innovaciones sociales y la puesta en marcha de iniciativas multisectoriales.

**INVITA A LOS ESTADOS MIEMBROS a que, en el marco de sus competencias, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales y respetando siempre el cometido y la autonomía de los interlocutores sociales:**

15. sigan desarrollando políticas sociales y de empleo inclusivas y globales que presten atención a las personas en una situación de vulnerabilidad y que tengan como objetivo facilitar su entrada en el mercado laboral y su permanencia en él y ayudarles a adaptarse a las necesidades cambiantes de los mercados laborales, en particular los regionales, locales y sectoriales. En este sentido, es necesario prestar especial atención a las zonas rurales;
16. elaboren dichas políticas de forma integrada, teniendo en cuenta la perspectiva de género, y de manera que se centren en la intervención temprana, evitando así que los que ya se encuentran en una situación de vulnerabilidad en el mercado laboral se vean más perjudicados; promuevan la interacción entre los ingresos y las prestaciones de la protección social de forma que las personas abandonen la inactividad y sea rentable trabajar;
17. mejoren la disponibilidad de servicios multisectoriales, multiprofesionales y de bajo umbral para personas en una situación de vulnerabilidad, en particular personas con discapacidad. Esto podría incluir ventanillas únicas y servicios individualizados, como orientación laboral, ayudas y servicios pertinentes para empleadores. Ello requeriría una mejor coordinación y colaboraciones más estrechas entre los distintos agentes, como los servicios de empleo públicos y privados, los proveedores de educación y formación, los proveedores de servicios sociales y sanitarios, la sociedad civil —en particular las asociaciones que representan a las personas con discapacidad—, así como empleadores e interlocutores sociales, para las actividades de acercamiento y en las fases previas y posteriores a la colocación;
18. fomenten el desarrollo de capacidades de los distintos servicios que trabajan con personas en una situación de vulnerabilidad en el mercado laboral, en particular las personas con discapacidad, y fomenten la experimentación política con los empleadores, los servicios públicos pertinentes, las organizaciones de la sociedad civil y los interlocutores sociales;

19. redoblen sus esfuerzos para la aplicación de la Recomendación relativa a itinerarios de mejora de las capacidades y el fomento de la formación a medida y la orientación y el asesoramiento a lo largo de toda la vida profesional para las personas en una situación de vulnerabilidad a fin de facilitar el aprendizaje continuo, especialmente en el trabajo. Ofrezcan oportunidades para actualizar las capacidades que sean pertinentes para el mercado de trabajo, en particular las opciones de carrera empresarial, y promuevan la implicación de los empleadores en la mejora y la readaptación de capacidades;
20. fomenten la concienciación entre los empleadores y desarrollen servicios que les ayuden a mejorar la calidad de las **ofertas** de empleo y de las oportunidades de formación en el puesto de trabajo para las personas que se encuentren en una situación de vulnerabilidad, especialmente las personas con discapacidad, mediante programas de incentivos, la personalización de los puestos de trabajo, adaptaciones razonables y entornos laborales accesibles, donde se utilicen por ejemplo las tecnologías de apoyo;
21. promuevan unos procedimientos de contratación más inclusivos y se esfuercen por mejorar los servicios de empleo y la adecuación entre la demanda y la oferta de empleo teniendo en cuenta este objetivo. Proporcionen, cuando corresponda, información a los empleadores sobre los incentivos financieros disponibles;
22. hagan pleno uso de los instrumentos de financiación de la UE pertinentes, especialmente del Fondo Social Europeo, a la hora de aplicar las políticas de inclusión activa y mejorar la integración laboral de las personas en una situación de vulnerabilidad, en particular las personas con discapacidad.

**INVITA A LOS ESTADOS MIEMBROS Y A LA COMISIÓN EUROPEA a que, en el marco de sus respectivas competencias, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales y respetando el cometido y la autonomía de los interlocutores sociales:**

23. al promover la implementación de los principios del pilar europeo de derechos sociales, tengan en cuenta cómo mejorar la inclusividad de los mercados laborales y la situación de aquellos que se encuentran en una situación de vulnerabilidad en el mercado de trabajo, con el fin de mejorar sus capacidades y sus perspectivas de empleo en igualdad de condiciones con los demás y aumentar así el número de personas cualificadas que necesita el mercado laboral;



24. hagan participar en mayor medida a los interlocutores sociales y a la sociedad civil en la concepción, la planificación y la aplicación de las políticas y estrategias que tengan como objetivo garantizar la inclusión sostenible en el mercado laboral de las personas en una situación de vulnerabilidad, en particular las **personas** con discapacidad;
25. conciencien a todos, especialmente a los empleadores y servicios de empleo, sobre cómo mejorar la inclusividad en los mercados laborales y la accesibilidad a ellos, dando, entre otras cosas, ejemplos positivos;
26. exploren el potencial de las nuevas tecnologías y las nuevas formas de trabajo, especialmente el trabajo en plataformas digitales, creando nuevas oportunidades para la inclusión en el mercado laboral de las personas en una situación de vulnerabilidad y teniendo en cuenta la calidad de las condiciones de trabajo, la salud y la seguridad, así como el acceso adecuado a la protección social;
27. apoyen el desarrollo de las empresas sociales y mejoren sus condiciones marco, especialmente, cuando proceda, las condiciones relacionadas con su entorno jurídico y el acceso a la financiación; y den mayor visibilidad a la economía social;
28. consideren nuevas medidas y acciones positivas, sobre todo procedimientos de adjudicación de contratos socialmente responsables, para fomentar la contratación de aquellos que se encuentran en una situación de vulnerabilidad en el mercado laboral;
29. mejoren la aplicación de todas las recomendaciones pertinentes, en especial la Recomendación sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral y la Recomendación sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral. Presten especial atención, en la aplicación de la Garantía Juvenil, para llegar a los jóvenes procedentes de entornos desfavorecidos, como las personas de origen migrante, las personas con discapacidad o las personas con responsabilidades familiares;

30. mejoren, cuando corresponda, la recopilación de datos, de conformidad con las disposiciones sobre protección de datos, en lo que respecta a la situación de empleo de aquellos que se encuentran en una situación de vulnerabilidad en el mercado laboral, especialmente las personas con discapacidad<sup>4</sup>.

**INVITA A LA COMISIÓN EUROPEA a que:**

31. preste especial atención a las personas en una situación de vulnerabilidad en el mercado de trabajo, en particular las personas con discapacidad, en todas las políticas e iniciativas pertinentes. Para ello, debe aprovechar los mecanismos existentes, también en el contexto de cualquier estrategia europea futura para el empleo y el crecimiento y en el Semestre Europeo, así como en el contexto de los diversos instrumentos de financiación, sobre todo el Fondo Social Europeo;
32. siga apoyando el aprendizaje mutuo y el intercambio de buenas prácticas entre los Estados miembros.

**INVITA AL COMITÉ DE EMPLEO Y AL COMITÉ DE PROTECCIÓN SOCIAL A QUE:**

33. trabajen con la Comisión Europea para mejorar la disponibilidad de datos sobre personas con discapacidad y utilicen la información disponible en su trabajo sobre el empleo y la inclusión activa de las personas en situación de vulnerabilidad, especialmente en la supervisión temática y el análisis estadístico, con datos desglosados por sexo y, cuando estén disponibles, por discapacidad y grupos de edad;
34. sigan desarrollando una supervisión temática y multilateral específica para cada país, cuando corresponda, sobre los resultados y las políticas de los Estados miembros relativos a las personas en situación de vulnerabilidad en el mercado laboral, especialmente las personas con discapacidad.

---

<sup>4</sup> Las estadísticas de la UE han optado por una definición de discapacidad basada en la discapacidad declarada y sus limitaciones en las actividades. Si bien dicha definición se ha utilizado para módulos específicos de la encuesta de población activa (EPA), no se ha incluido en la EPA propiamente dicha. La ausencia de datos globales y recientes limita las comparaciones entre muchas reformas e iniciativas. En las encuestas nacionales se utilizan otras definiciones. Algunos datos sobre la discapacidad y el empleo se encuentran disponibles en las estadísticas sobre la renta y las condiciones de vida (SILC).

**Referencias****1. Expedientes interinstitucionales de la UE:**

- Proclamación interinstitucional sobre el pilar europeo de derechos sociales, firmada el 17 de noviembre de 2017 (doc. 13129/17).

**2. Legislación de la Unión:**

- Directiva 2000/43/CE del Consejo de 29 de junio de 2000 contra la discriminación por razón de origen racial o étnico;
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación;
- Directiva 2006/54/CE del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación;
- Directiva (UE) 2019/882 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de abril de 2019, sobre los requisitos de accesibilidad de los productos y servicios.

**2. Consejo**

- Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de una Garantía Juvenil (DO C 120 de 26.4.2013, p. 1);
- Recomendación del Consejo, de 15 de febrero de 2016, sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral (DO C 67 de 20.2.2016, p. 1);
- Recomendación del Consejo, de 19 de diciembre de 2016, relativa a Itinerarios de mejora de las capacidades: Nuevas oportunidades para los adultos (DO C 484 de 24.12.2016, p. 1);
- Recomendación del Consejo de 8 de noviembre de 2019 relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia (DO C 387 de 15.11.2019, p. 1);

- Conclusiones del Consejo: «Avanzar hacia unos mercados de trabajo más integradores», adoptadas el 9 de marzo de 2015 (doc. 7017/15);
- Conclusiones del Consejo: «La promoción de la economía social como motor clave del desarrollo económico y social en Europa», adoptadas el 7 de diciembre de 2015 (doc. 15071/15);
- Conclusiones del Consejo: «Luchar contra la pobreza y la exclusión social: un enfoque integrado», adoptadas el 16 de junio de 2016 (doc. 10434/16);
- Conclusiones del Consejo: «Respuesta a la Lista de medidas de la Comisión para promover la igualdad de las personas LGBTI», adoptadas el 16 de junio de 2016 (doc. 10417/16);
- Conclusiones del Consejo: «Hacia unas estrategias de rentabilidad del trabajo», adoptadas el 15 de junio de 2017 (doc. 9647/17);
- Conclusiones del Consejo: «La economía del bienestar», adoptadas el 24 de octubre de 2019 (doc. 13171/19).

### **3. Comisión Europea**

- Recomendación 2008/867/CE, de 3 de octubre de 2008, sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral;
- Comunicación «Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras» (COM(2010) 636 final);
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones «Hacia la inversión social para el crecimiento y la cohesión, incluida la ejecución del Fondo Social Europeo 2014-2020» de 20 de febrero de 2013 (COM(2013) 83 final).

### **4. Otras**

- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada el 13 de diciembre de 2006.