



Consejo de la
Unión Europea

Bruselas, 6 de diciembre de 2021
(OR. en)

14751/21

SOC 725
EMPL 542
SAN 737

RESULTADO DE LOS TRABAJOS

De: Secretaría General del Consejo
A: Delegaciones
N.º doc. prec.: 13994/1/21 REV 1 + REV 1 COR 1
Asunto: El trabajo sostenible a lo largo de la vida
- Conclusiones del Consejo

Adjunto se remite a las delegaciones las Conclusiones del Consejo sobre el asunto de referencia, adoptadas por el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores en su sesión del 6 de diciembre de 2021.

Conclusiones del Consejo sobre el trabajo sostenible a lo largo de la vida**RECONOCIENDO QUE:**

1. El mundo del trabajo está cambiando rápidamente como consecuencia del progreso tecnológico, la globalización, el cambio climático y el envejecimiento de la población. La población en edad laboral de la UE ha ido disminuyendo durante un decenio y se espera que continúe haciéndolo¹. Mientras que la población general permanece relativamente constante, aumenta el riesgo de escasez de mano de obra. Para compensar la disminución de la población en edad laboral, es necesario incorporar a más personas al mercado laboral y mantenerlas en él, ofreciendo empleos de calidad, permitiendo que las personas tengan una vida laboral más larga y mejorando la productividad².
2. La mejora constante de las condiciones de vida y de trabajo de las personas es el fin esencial de la Unión Europea³. El pilar europeo de derechos sociales⁴ (en lo sucesivo, el pilar) es la brújula que nos guía para lograr este objetivo. La Agenda Estratégica del Consejo Europeo define la aplicación del pilar como una acción prioritaria para 2019-2024. En la Declaración de Oporto, los dirigentes de la UE afirmaron que el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales⁵ proporciona orientaciones útiles para la aplicación del pilar y acogieron con satisfacción los tres nuevos objetivos principales de la UE para 2030 en materia de empleo, capacidades y reducción de la pobreza.

¹ Véase también el Libro Verde sobre el envejecimiento. Fomentar la solidaridad y la responsabilidad entre generaciones, COM(2021) 50 final.

² Véase el informe de la Comisión Europea sobre el impacto del cambio demográfico, 2020.

³ Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, preámbulo.

⁴ Proclamación interinstitucional sobre el pilar europeo de derechos sociales, DO C 428 de 13.12.2017, p. 10.

⁵ Plan de Acción presentado por la Comisión el 4 de marzo de 2021.

3. La Unión y los Estados miembros se han comprometido a alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030⁶ de las Naciones Unidas, incluido el objetivo 8, que se centra en el crecimiento económico sostenible, el pleno empleo productivo y el trabajo digno para todos. Como también se reconoce en la Declaración del Centenario de la OIT, el mundo del trabajo en transición exige actuar urgentemente para aprovechar las oportunidades y afrontar los retos a fin de construir un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro con pleno empleo productivo y libremente elegido y trabajo digno para todos⁷.
4. Las Partes en la Carta Social Europea han aceptado ciertos derechos y principios como objetivos de sus políticas: todos los trabajadores deben tener derecho a unas condiciones de trabajo equitativas, a la seguridad y a la higiene en el trabajo, y a la negociación colectiva, a elegir libremente su ocupación, a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida digno, a la libertad de asociación, a una protección especial si son niños, jóvenes o mujeres, y a unos medios apropiados de orientación y formación profesionales. Además, todas las personas con responsabilidades familiares y que ocupen o deseen ocupar un empleo tienen derecho a hacerlo sin verse sometidas a discriminación y, en la medida de lo posible, sin que haya conflicto entre su empleo y sus responsabilidades familiares⁸. Lo anterior reviste especial relevancia para las mujeres, que siguen dedicando más tiempo a tareas asistenciales no remuneradas que sus homólogos masculinos.

⁶ Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, A/RES/70/1.

⁷ Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y Conclusiones del Consejo «El futuro del trabajo: la Unión Europea promueve la Declaración del Centenario de la OIT», 13436/19.

⁸ Carta Social Europea (revisada), ratificada por los siguientes Estados miembros de la UE: AT, BE, BG, CY, EE, FI, FR, DE, EL, HU, IE, IT, LV, LT, MT, NL, PT, RO, SK, SI, ES y SE.

5. En sus Conclusiones del Consejo de 2020⁹ sobre «El camino a seguir ante los retos demográficos», el Consejo reconoció el efecto significativo de la transición demográfica en nuestras economías y sistemas de protección social. El Consejo invitó a los Estados miembros a que abordaran los retos que plantea la transición, aprovechando al mismo tiempo las oportunidades de desarrollo económico y social. En sus Conclusiones de 2019¹⁰ sobre la economía del bienestar, el Consejo también reconoció que el bienestar de las personas y el crecimiento económico se refuerzan mutuamente.
6. La Comisión ha emprendido recientemente varias iniciativas que tienen por objeto contribuir a mejorar la calidad y la sostenibilidad del trabajo. El Marco Estratégico de la UE en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo 2021-2027¹¹ establece las prioridades y acciones clave consideradas necesarias por la Comisión para mejorar la salud y la seguridad de los trabajadores en los próximos años, que se caracterizarán por las transiciones ecológica, digital y demográfica. La Agenda de Capacidades Europea¹² pretende cumplir el primer principio del pilar, relativo al derecho a una educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de calidad.
7. La expresión «trabajo sostenible a lo largo de la vida» utilizada en las presentes Conclusiones significa unas condiciones de vida y de trabajo que permitan a las personas ocupar un empleo y permanecer en él a lo largo de una vida laboral prolongada. Incluye la transformación del trabajo para eliminar los factores que disuaden a los trabajadores de permanecer en el mercado de trabajo o de incorporarse a él o se lo impiden, teniendo en cuenta al mismo tiempo las circunstancias concretas de cada trabajador¹³. La disponibilidad para trabajar difiere y es probable que cambie a lo largo de la vida. El reto consiste en adecuar las necesidades y capacidades de las personas a la calidad de los puestos de trabajo que se ofrecen¹⁴.

⁹ Conclusiones del Consejo sobre «El camino a seguir ante los retos demográficos», DO C 205 de 19.6.2020, p. 3.

¹⁰ Conclusiones del Consejo sobre la economía del bienestar, DO C 400 de 26.11.2019, p. 9.

¹¹ Marco Estratégico de la UE en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo 2021-2027, COM(2021)323 final.

¹² Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia, COM(2020)274 final.

¹³ Las características de una persona en relación con el trabajo (aptitudes, necesidades, salud, capacidades, etc.) y las circunstancias individuales cambian a lo largo de la vida, al igual que la disponibilidad para trabajar.

¹⁴ Eurofound, 2015, *Sustainable work over the life course: Concept paper* [Trabajo sostenible a lo largo de la vida: memoria expositiva].

8. El trabajo sostenible puede lograrse invirtiendo en empleos de calidad y capital humano, prestando especial atención a unas condiciones de trabajo justas, a la seguridad y la salud en el trabajo, al reciclaje y al perfeccionamiento profesional y al equilibrio entre la vida profesional y la vida privada. El trabajo sostenible es un componente esencial de la economía del bienestar¹⁵ y un motor importante del aumento de la participación de la población activa, la productividad, el rendimiento económico¹⁶ y la inclusión social. Si el trabajo es insostenible, afecta a la salud y al bienestar de las personas en el mercado laboral y de las personas a su cargo, con consecuencias que surgen inmediatamente o a medio y largo plazo¹⁷.
9. En su dictamen sobre el trabajo de calidad sostenible¹⁸, el Comité Económico y Social Europeo a) reconoce que el trabajo de calidad sostenible es uno de los componentes esenciales de la calidad de vida y debe considerarse junto con el concepto de desarrollo sostenible; b) considera que garantizar un trabajo de calidad sostenible es una responsabilidad compartida de la Comisión, los Estados miembros y los interlocutores sociales europeos y nacionales; y c) subraya que el diálogo social debería reforzarse y ampliarse para abarcar temas más estratégicos centrados en la sostenibilidad.

¹⁵ Conclusiones del Consejo sobre la economía del bienestar, DO C 400 de 26.11.2019, p. 9.

¹⁶ OCDE, 2018, *Social, Employment and Migration Working Papers No. 221. Job Quality, Health and Productivity: An evidence-based framework for analysis* [Documentos de trabajo sobre asuntos sociales, empleo y migración, n.º 221. Calidad del empleo, salud y productividad: un marco de análisis basado en pruebas].

¹⁷ Eurofound, 2015, *Sustainable work over the life course: Concept paper* [Trabajo sostenible a lo largo de la vida: memoria expositiva] y Eurofound, 2021, *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework* [Condiciones de trabajo y trabajo sostenible: un análisis que utiliza el marco de calidad del empleo].

¹⁸ Comité Económico y Social Europeo, 2021, Componentes clave de un trabajo de calidad sostenible durante y después de la recuperación. [Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia eslovena], SOC/685.

CONSIDERANDO QUE:

10. La disminución de la población en edad laboral y la creciente longevidad plantean retos para el funcionamiento del mercado laboral y requieren un enfoque integral para adaptar los sistemas de protección social. Según las previsiones demográficas a largo plazo para la UE, la población disminuirá y experimentará un cambio significativo en su estructura de edad¹⁹. Se prevé que el crecimiento de la productividad laboral se convierta en la única fuente de crecimiento de la producción potencial en la UE y que el coste total del envejecimiento aumente a largo plazo²⁰.
11. El trabajo sostenible es fundamental para que las personas puedan mantenerse sanas y activas a medida que envejecen, para prolongar su vida laboral, para unos sistemas de protección social adecuados y sostenibles y, por tanto, para el funcionamiento de la economía en su conjunto. Aunque sigue siendo necesario investigar más sobre el trabajo sostenible, los análisis disponibles muestran claramente que las inversiones en condiciones de trabajo justas, salud y seguridad en el trabajo, educación y formación y conciliación de la vida privada y la vida profesional dan resultado, pues mejoran el bienestar de las personas y aumentan así su productividad y participación en el trabajo a lo largo de una vida laboral prolongada.

¹⁹ La población en edad laboral (entre 20 y 64 años) disminuirá en 32,1 millones de trabajadores potenciales (18,6 millones de hombres y 13,5 millones de mujeres) de aquí a 2070, lo que significa que la UE tendrá entonces menos de dos personas en edad laboral por cada persona de 65 años o más, en lugar de aproximadamente tres, como había en 2019. En: Comisión Europea, 2021, *The 2021 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2019-2070)* [Informe de 2021 sobre el envejecimiento: previsiones económicas y presupuestarias para los Estados miembros de la UE (2019-2070)], documento institucional 148.

²⁰ *Ibidem.*

12. La calidad de los puestos de trabajo en la Unión ha ido mejorando lentamente en las últimas décadas²¹. En 2015, el 86 % de los trabajadores de la UE estaba satisfecho o muy satisfecho con sus condiciones de trabajo. Sin embargo, algo menos de una cuarta parte consideró que su trabajo ponía en peligro su salud o seguridad, y una cuarta parte consideró que su trabajo tenía principalmente un impacto negativo en su salud, siendo más probable que los hombres notificaran estas influencias negativas. Unas capacidades adecuadas son un factor importante para la satisfacción y la productividad en el trabajo, y alrededor del 28 % de los empleados declara tener las capacidades necesarias para hacer frente a obligaciones más exigentes (el 30 % de los hombres y el 27 % de las mujeres), mientras que el 14 %²² afirma que necesita más formación para desempeñar adecuadamente sus obligaciones²³. Para casi un quinto de los trabajadores (el 20 % de los hombres y el 16 % de las mujeres), las horas de trabajo no se ajustan muy bien a las obligaciones familiares o sociales ajenas al entorno laboral, y uno de cada cinco trabajadores se ha sentido demasiado cansado después del trabajo para realizar algunas tareas domésticas necesarias²⁴.

²¹ Eurofound, 2021, *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework* [Condiciones de trabajo y trabajo sostenible: un análisis que utiliza el marco de calidad del empleo].

²² Las cifras se desglosan por sexo solo cuando están disponibles y cuando existe una diferencia tangible entre hombres y mujeres (se aplica a todo el texto).

²³ Eurofound, 2021, *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework* [Condiciones de trabajo y trabajo sostenible: un análisis que utiliza el marco de calidad del empleo].

²⁴ Eurofound, 2017, *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report, figures for EU-28* [Sexta encuesta europea sobre las condiciones de trabajo – Informe de síntesis, cifras referidas a la Europa de los Veintiocho].

13. La salud y la seguridad en el trabajo son un requisito previo para que el trabajo sea sostenible a lo largo de la vida. La acumulación de consecuencias negativas (para la salud) del trabajo durante la vida laboral de una persona perjudica la calidad de su envejecimiento y puede reducir su vida laboral. Las transiciones ecológica, digital y demográfica nos obligan a anticipar y gestionar el cambio. La sensibilización sobre cómo adaptar sistemáticamente la salud y la seguridad en el trabajo a todos los lugares de trabajo en un mundo laboral en transición, sumada a un planteamiento²⁵ de «prevención a través del diseño» integrado en un enfoque de diseño centrado en el trabajador, puede ayudar a mitigar los retos nuevos y emergentes en materia de salud y seguridad en el trabajo relacionados con la digitalización²⁶, los riesgos psicosociales y ergonómicos y el envejecimiento de la población activa. Además, las previsiones muestran que invertir en seguridad y salud en el trabajo es rentable: el rendimiento es de casi dos euros por cada euro invertido²⁷; mientras que las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo cuestan a la sociedad el equivalente de más del 3,3 % del PIB de la UE²⁸.

²⁵ El planteamiento de «prevención a través del diseño» es una forma de prevenir y controlar las lesiones, enfermedades y muertes relacionadas con el trabajo en una fase inicial del proceso de planificación y diseño. Véase también EU-OSHA, 2018, Estudio prospectivo sobre los riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y salud en el trabajo asociados a la digitalización para 2025.

²⁶ Por ejemplo, la disponibilidad digital 24 horas todos los días de la semana, la difuminación de los límites de la vida laboral y la vida privada, y el uso de dispositivos que determinan el ritmo del trabajo o supervisan el rendimiento de los trabajadores. Véase también EU-OSHA, 2019, Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER) y Eurofound, 2017, *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report* [Sexta encuesta europea sobre las condiciones de trabajo – Informe de síntesis].

²⁷ Comisión Europea, 2011, *Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill health. Key messages and case studies* [Costes socioeconómicos de los accidentes laborales y la mala salud relacionada con el trabajo. Mensajes clave y estudios de caso].

²⁸ EU-OSHA, 2017, Comparación a nivel internacional del coste de los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.

14. Ofrecer oportunidades de capacitación, reciclaje y perfeccionamiento profesional a lo largo de la vida laboral de una persona es un componente importante del trabajo sostenible, que ayuda a adultos de todas las edades a prepararse y adaptarse a los cambiantes mercados laborales, previene el desempleo y contribuye a garantizar que nadie se quede atrás. La gran mayoría de los centros de trabajo de la UE ofrecen algún tipo de formación (incluida la formación en el puesto de trabajo), pero aproximadamente tres de cada diez la proporcionan a menos del 20 % de sus empleados²⁹. La formación pagada o impartida por los empleadores es más accesible para los trabajadores con contratos indefinidos (44 %) que para aquellos con contratos de duración determinada (31 %) o con otro tipo de contrato o sin contrato (solo el 22 %)³⁰. En 2016 tan solo el 37 % de los adultos participaba en actividades de formación cada año. Y en lo que respecta a los adultos con una baja cualificación, esta tasa tan solo alcanzaba el 18 %³¹.
15. La flexibilidad, la seguridad, la previsibilidad y la igualdad de oportunidades para todos son aspectos importantes del trabajo sostenible. El porcentaje de formas de trabajo atípicas ha aumentado en el último decenio. Más de cuatro de cada diez trabajadores de la UE tienen una relación laboral atípica³². Las formas de trabajo atípicas pueden crear nuevas oportunidades de empleo (sobre todo por la mayor flexibilidad que pueden ofrecer), especialmente para los más alejados del mercado laboral, pero también pueden aumentar la inseguridad y la incertidumbre, que afectan negativamente al bienestar de las personas. Existen pocos datos comparables sobre las formas de trabajo atípicas, su importancia para los mercados laborales y su repercusión en los sistemas de protección social en toda la UE. Las fórmulas de trabajo flexible, tanto en el empleo convencional como en el atípico, deberían mejorar la conciliación de la vida privada y profesional³³. Sin embargo, se necesitan esfuerzos adicionales para mejorar las condiciones de trabajo y la protección social de las personas con empleos atípicos a fin de que el trabajo sea sostenible para todos.

²⁹ Eurofound y Cedefop, 2020, *European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential* [Encuesta Europea de Empresas 2019: prácticas en el lugar de trabajo para aprovechar el potencial de los empleados].

³⁰ Eurofound, 2017, *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report* [Sexta encuesta europea sobre las condiciones de trabajo – Informe de síntesis].

³¹ Comisión Europea, 2021, Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, COM(2021) 102 final.

³² Parlamento Europeo, 2016, *Precarious Employment in Europe. Patterns, Trends and Policy Strategies* [Empleo precario en Europa. Pautas, tendencias y estrategias políticas].

³³ Véanse también las Conclusiones del Consejo sobre el teletrabajo, ST 9747/21.

16. La brecha de género en el empleo es una característica insostenible de los mercados de trabajo. La pérdida del potencial educativo y laboral de las mujeres tiene un efecto negativo en el rendimiento y la ventaja competitiva de la economía de la UE, a la que costó más de 320 000 millones de euros en 2018, lo que corresponde al 2,4 % del PIB de la UE ese año³⁴. Un factor esencial explicativo de la menor participación de las mujeres en el mercado laboral es su mayor carga de responsabilidades familiares, resultante de un reparto desigual entre ellas y sus homólogos masculinos³⁵. El coste de la exclusión de una mujer del empleo a lo largo de su vida se estima entre 1,2 y 2 millones de euros en función de su nivel educativo, siendo generalmente más elevado para las mujeres con mayor nivel educativo³⁶. La mejora de la accesibilidad, asequibilidad y calidad de los servicios asistenciales³⁷ y el fomento de un reparto equitativo de las responsabilidades asistenciales entre mujeres y hombres podrían contribuir a colmar la brecha de género en materia de empleo.
17. El diálogo social es fundamental para garantizar un trabajo sostenible en beneficio de todas las partes. Los interlocutores sociales desempeñan un papel central en un mundo laboral en transición y están especialmente bien situados para identificar, en el contexto de actividades o sectores específicos, las soluciones y condiciones de salud y seguridad que permiten un trabajo sostenible. Así pues, el diálogo social también es crucial para el buen funcionamiento y la productividad de las economías y las sociedades cohesionadas.

³⁴ Eurofound, 2020, *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?* [La mujer y la igualdad en el mercado de trabajo: ¿ha anulado la COVID-19 los últimos avances?].

³⁵ Eurofound, 2018, *Striking a balance: Reconciling work and life in the EU* [Encontrar el equilibrio: la conciliación de la vida privada y la vida profesional en la UE].

³⁶ Comisión Europea, 2017, Evaluación de impacto que acompaña al documento «Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo».

³⁷ Los servicios de atención incluyen, a título enunciativo pero no limitativo: cuidado de niños, atención de larga duración (servicios para personas dependientes por edad avanzada, enfermedad crónica o discapacidad), servicios de atención de corta duración.

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA INVITA

A LOS ESTADOS MIEMBROS, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, a:

18. **REFORZAR** las políticas para seguir mejorando las condiciones de trabajo para todos y apoyar a las personas en las transiciones a las que se enfrentan a lo largo de su vida laboral, de modo que puedan incorporarse y reincorporarse rápidamente al mercado laboral y encontrar un empleo de calidad, en particular mediante la cooperación entre los distintos servicios públicos implicados.
19. **ACTUALIZAR**, según proceda, sus marcos jurídicos nacionales y sus estrategias laborales y sanitarias actuales teniendo debidamente en cuenta el Marco Estratégico de la UE en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo 2021-2027, centrándose en sus tres objetivos clave transversales de anticipar y gestionar el cambio en el nuevo mundo del trabajo, mejorar la prevención de los accidentes y enfermedades laborales y aumentar la preparación ante cualquier posible crisis sanitaria.
20. **GARANTIZAR** la disponibilidad de recursos suficientes para el funcionamiento, la creación de redes y la promoción de los centros de referencia nacionales de la EU-OSHA.
21. **ACTUALIZAR** los métodos utilizados para prever la demanda de capacidades y **MEJORAR** los mecanismos para hacer frente a los desajustes de capacidades.
22. **DESARROLLAR** y **PROMOVER** continuamente las oportunidades de aprendizaje permanente para todos, con el fin de ayudar a las personas a adaptarse al mundo del trabajo en transición, teniendo también en cuenta la Agenda Europea de Capacidades, en particular fomentando la transmisión intergeneracional de conocimientos y capacidades.
23. **INTENSIFICAR LOS ESFUERZOS** para mejorar las condiciones de trabajo, la protección social y el acceso al aprendizaje permanente de las personas con empleos atípicos, a fin de que el trabajo sea sostenible para todos.

24. REFORZAR la eficacia de las inspecciones de trabajo y otros mecanismos de ejecución y supervisión, según proceda, para que se cumplan las disposiciones legales aplicables relativas al trabajo sostenible.
25. SEGUIR EXPLORANDO las posibilidades de mejorar la conciliación entre la vida profesional y la vida privada, incluso mejorando la accesibilidad, la asequibilidad y la calidad de los servicios de asistencia, con vistas, entre otras cosas, a garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el mercado laboral.

A LOS ESTADOS MIEMBROS Y A LA COMISIÓN EUROPEA, de conformidad con sus competencias respectivas, a:

26. ANALIZAR los principales obstáculos al trabajo sostenible y esforzarse sistemáticamente por IDENTIFICAR soluciones que lo faciliten, apoyando así el envejecimiento activo y saludable, la prolongación de la vida laboral, el bienestar de las personas, la participación de la población activa, los sistemas de protección social, la productividad y los resultados económicos.
27. APOYAR la investigación y el desarrollo de bases de datos de calidad sobre el trabajo sostenible, teniendo en cuenta las variables estadísticas sociodemográficas pertinentes³⁸, para garantizar la coherencia, la comparabilidad y la accesibilidad de los datos destinadas a elaborar políticas basadas en pruebas.
28. REFORZAR la incorporación de la seguridad y la salud en el trabajo a las políticas y medidas pertinentes, especialmente en los ámbitos de la salud pública (en particular la salud mental), la asistencia social, la educación y la formación, la digitalización, la inteligencia artificial, la contratación pública y el medio ambiente;
29. DESARROLLAR EN MAYOR MEDIDA datos estadísticos comparables sobre las formas atípicas de trabajo y ANALIZAR su importancia para las transformaciones del mercado laboral y su repercusión en los sistemas de protección social, teniendo en cuenta las variables estadísticas sociodemográficas pertinentes.

³⁸ Las variables sociodemográficas incluyen, por ejemplo, la edad, el sexo, la educación, el nivel de limitación de la capacidad, el hogar, el empleo, los ingresos, etc.

30. FACILITAR y APOYAR el intercambio de las mejores prácticas y los conocimientos adquiridos sobre el trabajo sostenible y sus beneficios a largo plazo para el funcionamiento de los mercados laborales y los sistemas de protección social, así como para el bienestar de las personas, teniendo en cuenta las tendencias subyacentes aceleradas por la pandemia de COVID-19.
31. PROMOVER una cultura de la prevención en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo y una cultura de aprendizaje permanente.
32. DISEÑAR y APLICAR medidas específicas para abordar la brecha de empleo entre hombres y mujeres.
33. APOYAR a los interlocutores sociales para mejorar su capacidad de promover el trabajo sostenible.

A LA COMISIÓN EUROPEA a:

34. ANALIZAR las consecuencias de las prácticas laborales insostenibles y los beneficios del trabajo sostenible para los individuos, los empleadores y la sociedad en su conjunto, en estrecha colaboración con las agencias pertinentes de la UE y las organizaciones internacionales, como la OCDE y la OIT.
35. REVISAR los actos pertinentes de la Unión, con el fin de mejorar la contribución de las medidas existentes al trabajo sostenible, y presentar las propuestas necesarias para ADAPTAR los instrumentos jurídicos existentes, cuando sea pertinente, a las exigencias del mundo del trabajo en transición, en particular con respecto al envejecimiento de la población.
36. GARANTIZAR la rápida y plena aplicación de aquellas acciones dentro del Marco Estratégico de la UE en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo 2021-2027 de las que es responsable la Comisión Europea, prestando especial atención a la lucha contra el cáncer profesional a través de nuevos avances en el establecimiento de límites de exposición profesional, e INTEGRAR los objetivos del Marco Estratégico de la UE en los documentos estratégicos pertinentes existentes y futuros.

37. RECONOCER la importancia del trabajo sostenible a lo largo de la vida de las personas en la estrategia europea de cuidados que se presentará próximamente.

A LOS INTERLOCUTORES SOCIALES, al tiempo que respeta plenamente su cometido y autonomía, a:

38. SEGUIR PARTICIPANDO en el diálogo social a todos los niveles sobre el mundo del trabajo en transición.

39. PROMOVER la sensibilización sobre los beneficios del trabajo sostenible para los trabajadores, los empleadores, los ciudadanos y la sociedad en su conjunto, así como sobre una cultura de la seguridad y la salud en el trabajo y una cultura del aprendizaje permanente.

40. PROMOVER medidas preventivas como la forma más eficaz de garantizar el trabajo sostenible, en particular por lo que se refiere a las consecuencias del envejecimiento de la población y la digitalización.

41. HACER HINCAPIÉ en el hecho de que un nivel más elevado de salud y seguridad en el trabajo es beneficioso para los trabajadores, los empleadores, los ciudadanos y la sociedad en su conjunto, y de que unos empleos seguros y respetuosos con la salud contribuyen a la sostenibilidad y la competitividad de la economía de la Unión.

42. SEGUIR PROMOVRIENDO la aplicación efectiva de las normas vigentes en materia de salud y seguridad en el trabajo.

