



Consejo de la
Unión Europea

Bruselas, 7 de diciembre de 2017
(OR. en)

15506/17

EMPL 606
SOC 795
DIGIT 276
EDUC 447
PENS 8
FISC 352
GENDER 43

RESULTADO DE LOS TRABAJOS

De: Secretaría General del Consejo

Fecha: 7 de diciembre de 2017

A: Delegaciones

N.º doc. prec.: 14954/17

Asunto: Conclusiones del Consejo sobre el futuro del trabajo: facilitar la digitalización
(7 de diciembre de 2017)

Se remite como anexo, para conocimiento de las Delegaciones, las Conclusiones sobre el futuro del trabajo: facilitar la digitalización, adoptadas por el Consejo en su sesión n.º 3583, celebrada el 7 de diciembre de 2017.

El futuro del trabajo: facilitar la digitalización

Conclusiones del Consejo

CONSIDERANDO LO SIGUIENTE

1. A la luz del desarrollo tecnológico, en particular la automatización y la digitalización, de la globalización, de los cambios demográficos y de la migración internacional, se han producido en poco tiempo cambios en el mercado laboral y el empleo que han incidido en la naturaleza, la calidad y la productividad del trabajo. En este contexto, el mundo del trabajo está cambiando y se está volviendo más complejo. Mientras algunos empleos pueden automatizarse mediante el uso de robots e inteligencia artificial, otros empleos y tareas evolucionan y se crean nuevas formas de trabajo, aunque otras permanecen inalteradas.
2. Las relaciones laborales tradicionales se complementan o se sustituyen por formas de empleo nuevas, no convencionales y más flexibles, como el trabajo realizado a través de plataformas digitales en el contexto de una economía basada en tareas, y también a través de distintas formas de empleo por cuenta propia. Estos cambios crean nuevas oportunidades para la participación en el mercado laboral, aunque también pueden tener efectos negativos sobre las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores, así como incrementar el empleo precario. Asimismo se plantean cuestiones sobre qué formas de trabajo son aceptables y cómo se pueden salvaguardar la calidad del trabajo y la protección social para todos los trabajadores, independientemente de la forma de empleo.
3. La transformación digital y los nuevos métodos de trabajo establecen nuevos requisitos para los tipos de capacidades y competencias necesarias en el mercado laboral. Las competencias digitales y las capacidades transversales resultan fundamentales para que las personas puedan adaptarse a futuros empleos: las nuevas formas de trabajo requieren aptitudes decisorias sólidas; los cambios en los perfiles de carrera refuerzan la necesidad de la formación continua; las nuevas tecnologías exigen nuevas capacidades, en particular digitales y cognitivas. Al mismo tiempo, los cambios en la naturaleza de las relaciones laborales suponen un reto para el papel actual de los trabajadores, los empleadores y los centros de enseñanza por lo que respecta al desarrollo de capacidades. Además, aún queda por analizar cómo se va a conseguir que los sistemas existentes de desarrollo de capacidades se adapten con suficiente rapidez a la demanda de nuevas capacidades.

4. El tema del futuro del trabajo ya ha dado lugar a un diálogo fructífero a escala europea e internacional. En septiembre de 2017, durante la Presidencia estonia, se celebraron una Conferencia de alto nivel sobre el futuro del trabajo y la Cumbre Digital de Tallin. El Comité Económico y Social Europeo, el Comité de Empleo y el Comité de Protección social, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico y la Organización Internacional del Trabajo han debatido también sobre el tema del futuro del trabajo.
5. En este mundo del trabajo en plena mutación, la Comisión Europea, los Estados miembros y los interlocutores sociales deben ser innovadores y estudiar nuevas formas de gestionar el empleo, la protección social y el desarrollo de capacidades. La Unión Europea ya ha puesto en marcha varias iniciativas políticas sobre el camino a seguir para una Europa social. En 2016, la Comisión Europea adoptó la nueva Agenda de Capacidades para Europa y una Agenda Europea para la economía colaborativa. En abril de 2017, la Comisión Europea presentó el pilar europeo de derechos sociales que establece varios principios y derechos clave para apoyar el buen y justo funcionamiento de los mercados laborales y de los sistemas de bienestar. El objetivo de los principios propuestos es responder a los cambios en el mundo del trabajo y las sociedades que sienten los fundamentos de la economía social de mercado del siglo XXI.

RESALTANDO QUE:

CONDICIONES DE TRABAJO Y DE EMPLEO

6. Las relaciones laborales tradicionales se han basado en contratos indefinidos, de duración indeterminada, a tiempo completo y directos con un único empleador. Sin embargo, los últimos estudios indican una distinción cada vez más difusa entre empleador y empleado por cuenta ajena como resultado de la digitalización, el desarrollo de una economía de plataformas y la aparición de nuevas formas de empleo. Los cambios en los modelos de empleo afectan al equilibrio de responsabilidades entre empresarios y trabajadores, y en algunos casos es probable que aumenten las responsabilidades de los trabajadores respecto a sus condiciones de trabajo, por ejemplo en relación con la salud y la seguridad en el lugar de trabajo o el horario laboral. Independientemente de los cambios en los modelos de empleo, deben garantizarse unas condiciones de trabajo dignas para todos.

7. La vida laboral es hoy en día más larga, más diversa y más móvil. Es necesario asimismo que las políticas sociales y de empleo se adapten a la nueva realidad para contribuir al reajuste de las organizaciones y a la mayor resiliencia de los ciudadanos, así como para respaldar mejor y capacitar a las personas en esta transición. Los Estados miembros deben facilitar la movilidad profesional y geográfica, así como potenciar su alcance y apoyar a aquellas personas más excluidas del mercado laboral. Los servicios públicos de empleo pueden desempeñar un papel clave a la hora de facilitar las transiciones en el mercado laboral.
8. Al combinarse las formas tradicionales de trabajo con nuevas formas de empleo, los Estados miembros y los interlocutores sociales deben aprovechar las oportunidades que se derivan de los cambios en el mundo del trabajo, y al mismo tiempo ofrecer condiciones laborales dignas para proteger a los trabajadores y garantizar la igualdad de oportunidades para que todos participen en el mercado laboral. Estas oportunidades también pueden permitir que los trabajadores con hijos y las demás personas con responsabilidades familiares consigan un mejor equilibrio entre vida familiar y vida profesional.
9. Las desigualdades tradicionales siguen reafirmandose en el nuevo mundo del trabajo, incluida la segregación por sexos en el mercado laboral. Si se impulsaran los esfuerzos para abordar la brecha de género y permitir que mujeres y hombres puedan beneficiarse de estas nuevas oportunidades de manera más equilibrada en cuanto al número, y se fomentaran también la diversidad y la igualdad de oportunidades para todos los grupos desfavorecidos, por ejemplo a través de la economía social, podrían surgir nuevas posibilidades para las personas, las organizaciones, la economía y la sociedad en general.
10. El diálogo social constituye una característica fundamental de Europa. Empresarios y trabajadores, con sus respectivos representantes, son los más indicados para abordar las cuestiones relativas al empleo. Unos interlocutores sociales fuertes y un diálogo social eficaz a todos los niveles resultan indispensables para configurar un futuro justo y equitativo del trabajo. En el nuevo mundo del trabajo, es preciso que los interlocutores sociales encuentren la forma de garantizar que toda la población activa que trabaja en las diversas formas de empleo siga estando bien representada y que su voz sea escuchada a través del diálogo social.

PROTECCIÓN SOCIAL

11. Los sistemas de protección social siempre han sido parte crucial de una Europa Social. Las nuevas formas de empleo hacen necesario que se mantengan o incrementen nuestros niveles de protección social para ofrecer una protección adecuada frente a los riesgos sociales.
12. Los sistemas de protección social en los Estados miembros deben tener en cuenta las nuevas modalidades de empleo, en particular el caso de las personas que se mueven con frecuencia entre diferentes formas de empleo. En este contexto, en caso de transición entre diferentes situaciones laborales deben preservarse los derechos adquiridos en materia de protección social de acuerdo con las prácticas nacionales. Los sistemas de protección social deben acomodarse a las capacidades contributivas y a las necesidades de protección de las diversas formas de empleo. Los cambios en los sistemas de protección social deben llevarse a cabo de acuerdo con las competencias nacionales, así como teniendo en cuenta las circunstancias de cada país y respetando la función y la autonomía de los interlocutores sociales.
13. La fiscalidad del trabajo sigue siendo una fuente fundamental de ingresos para los regímenes de protección social. Sin embargo, las nuevas formas de empleo y emprendimiento difuminan la distinción entre empresario y trabajador, que ha sido la base de los sistemas fiscales y de prestaciones. A la vista de la evolución futura del mercado laboral, en particular de la aparición de diferentes formas de empleo, puede resultar necesario examinar la combinación actual entre la fiscalidad del trabajo y otros recursos con miras a garantizar la adecuada financiación de los regímenes de protección social.
14. El desarrollo tecnológico en el ámbito de la información y la comunicación proporciona a los gobiernos herramientas eficaces para administrar de manera innovadora los sistemas fiscales y de prestaciones. Se podrían utilizar soluciones electrónicas para hacer frente a la economía informal, ofrecer de manera proactiva a los ciudadanos prestaciones y servicios públicos y reforzar la prestación de la protección social.

CAPACIDADES Y COMPETENCIAS

15. Las futuras necesidades en materia de capacidades son difíciles de predecir y es probable que la durabilidad de las capacidades se reduzca debido a los rápidos cambios tecnológicos. Se precisan inversiones inteligentes en capacidades, determinadas por la demanda existente y las nuevas tendencias, a fin de apoyar la empleabilidad de los trabajadores, la plena participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, la integración de nacionales de terceros países recién llegados residentes legales, respetando las competencias nacionales contempladas por los Tratados, así como los cambios en la economía. Gobiernos, empresarios y trabajadores, todos, deben redoblar sus esfuerzos para planificar actividades de reciclaje profesional y mejora de capacidades.
16. Los gobiernos deben crear las condiciones marco suficientes para la participación en el aprendizaje permanente y la educación posinicial. Los gobiernos y los centros de enseñanza deben trabajar en estrecha cooperación con las empresas y los interlocutores sociales para velar por que la educación no solo responda a las necesidades del mercado laboral, sino que asimismo proporcione a los estudiantes las competencias genéricas necesarias para participar plenamente en la sociedad y adquirir nuevas competencias más adelante en su carrera (por ejemplo, aprender a aprender). Los empresarios tendrán que involucrarse activamente a la hora de fomentar y utilizar mejor las capacidades de sus trabajadores si quieren seguir siendo competitivos. Teniendo en cuenta los cambios en los modelos de empleo, debe garantizarse la participación efectiva de todos los trabajadores en las medidas dirigidas a desarrollar sus capacidades a lo largo de su vida laboral. Empresarios y trabajadores deben crear juntos entornos de trabajo en los que el desarrollo continuo de capacidades sea parte natural del trabajo, a través del aprendizaje tanto formal como informal. El aprendizaje en el trabajo constituye un buen ejemplo de cómo pueden combinarse las necesidades mutuas de empleadores y futuros empleados. También se parte del principio de que los trabajadores se responsabilizarán más del desarrollo de sus propias capacidades.
17. Las capacidades básicas, como la capacidad de leer y escribir, las competencias mínimas de aritmética elemental y las capacidades digitales, de una parte importante de la población europea se mantienen en niveles bajos, lo cual menoscaba su empleabilidad. Para resolver la escasez de competencias profesionales, existe una necesidad imperiosa de incrementar la participación en el aprendizaje permanente, en particular de aquellos que con más probabilidad se verán afectados negativamente por la evolución de la demanda de dichas competencias. La mejora de las capacidades básicas, incluidas las capacidades digitales, debe representar una parte fundamental del aprendizaje permanente a fin de evitar la exclusión del empleo y de la sociedad y de promover la transición al mercado laboral.

18. Deben incrementarse las oportunidades para un aprendizaje accesible, asequible y flexible, por ejemplo tomando medidas para que el aprendizaje sea más accesible, mejorando la validación y el reconocimiento del aprendizaje no formal e informal, con una mayor oferta de formas de educación por módulos y mediante el uso de instrumentos en línea, y reconociendo las capacidades adquiridas. Esto debe ir acompañado de acciones de divulgación y orientación para alentar la participación de empresas y particulares.

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA INVITA,

en estrecha cooperación y de acuerdo con sus respectivas competencias:

19. A los Estados miembros, la Comisión Europea y los interlocutores sociales a que asuman la aparición de nuevas formas de empleo, garantizando al mismo tiempo condiciones laborales dignas, protección social adecuada e igualdad de oportunidades para todos, y examinando formas para atenuar los efectos potencialmente negativos de un mercado de trabajo cambiante, en particular para las personas vulnerables. Deben examinarse las oportunidades que ofrece el desarrollo tecnológico a fin de ampliar la participación activa y luchar contra la discriminación y la exclusión en el mercado laboral. Deberán evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, en particular combatiendo la utilización abusiva de contratos atípicos.
20. A los Estados miembros y la Comisión Europea a que tengan en cuenta los cambios en las formas de empleo a la hora de elaborar y aplicar políticas de empleo, que incluyan la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, políticas de educación y formación y políticas sociales. En este contexto, a que redoblen sus esfuerzos por reforzar el aspecto de la igualdad de género en estas políticas, también con vistas al desarrollo de capacidades, y los sistemas de protección social subyacentes.
21. A los Estados miembros, la Comisión Europea y, según las prácticas nacionales, los interlocutores sociales a que estudien la mejor manera de ayudar y orientar a las personas que se encuentren en una fase de transición entre dos empleos y diferentes formas de empleo. En particular, debe disponerse de un sistema de apoyo integrado y completo que combine medidas de apoyo a la activación y a los ingresos, así como el acceso a los servicios de apoyo, incluida la educación y la formación y las opciones de aprendizaje permanente.
22. A los Estados miembros a que sigan asegurando un nivel elevado de protección social para todas las formas de empleo velando porque trabajar salga a cuenta, y a que, cuando sea necesario, adapten los regímenes de protección social a fin de poder abarcar las nuevas formas de empleo de acuerdo con las prácticas nacionales.

23. De conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, a los Estados miembros y los interlocutores sociales, con la cooperación de la Comisión Europea, a que sigan desarrollando mecanismos de previsión en materia de capacidades para anticiparse a la aparición de nuevos empleos y a mutaciones en los empleos existentes, y apliquen las políticas necesarias para invertir en las capacidades apropiadas.
24. A los Estados miembros a que trabajen por que los sistemas de aprendizaje permanente sean más accesibles y flexibles, al tiempo que animan a los empresarios y particulares a invertir en aprendizaje. Entre otras cosas, deben estudiarse opciones para apoyar la formación, como cuentas individuales de aprendizaje, que pueda utilizarse a lo largo de la vida independientemente de la situación profesional. Deben introducirse y ampliarse mecanismos para el reconocimiento del aprendizaje no formal e informal en el mercado laboral.
25. A los Estados miembros, la Comisión Europea y, según las prácticas nacionales, los interlocutores sociales a que refuercen la cooperación mediante el intercambio de información y mejores prácticas sobre el futuro del trabajo. A los Estados miembros, la Comisión Europea y, según las prácticas nacionales, los interlocutores sociales a que utilicen los instrumentos existentes, o los creen o los actualicen, para gestionar de forma innovadora las políticas de empleo, protección social y desarrollo de capacidades. A través del aprendizaje mutuo es posible crear un instrumental con una gama de soluciones electrónicas que permitan la adaptación de los sistemas de elaboración de políticas a un mercado de trabajo en constante evolución.
26. A los interlocutores sociales a nivel de la UE y de los Estados miembros, de conformidad con las prácticas nacionales, a que conciencien a los participantes en el mercado laboral sobre los posibles beneficios y riesgos de la aparición de nuevas formas de empleo.
27. A los interlocutores sociales, de conformidad con las prácticas nacionales, a que estudien la manera de asegurar que las personas económicamente activas en las nuevas formas de empleo estén bien representadas y que su voz sea escuchada en el marco del diálogo social.

Referencias

- **Eurofound** (2017), *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects*. Documento de base para la Conferencia «El futuro del trabajo: facilitar la digitalización», de la Presidencia estonia, 13 y 14 de septiembre de 2017.
 - **Eurofound** (2015), *New forms of employment*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
 - **Comité Económico y Social Europeo** (2017), dictamen exploratorio – Papel y perspectivas de los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil en el contexto de las nuevas formas de trabajo.
 - **Comité Económico y Social Europeo** (2017), dictamen exploratorio – Asignación y desarrollo de capacidades, incluidas las competencias digitales, en el contexto de las nuevas formas de trabajo: nuevas políticas y evolución de los papeles y responsabilidades.
 - **OCDE** (2016), *Innovating Education and Educating for Innovation: The Power of Digital Technologies and Skills*, publicación de la OCDE, París.
 - **Comité de Protección Social**: informe anual (2017).
-