



Consejo de la
Unión Europea

Bruselas, 8 de junio de 2020
(OR. en)

8688/20

SOC 402
EMPL 318
SAN 192

NOTA

De: Secretaría General del Consejo

A: Delegaciones

N.º doc. prec.: 8277/1/20 REV 1

Asunto: Mejora del bienestar en el trabajo
- Conclusiones del Consejo (8 de junio)

Adjunto se remite a las delegaciones, como anexo, las Conclusiones del Consejo sobre la mejora del bienestar en el trabajo, aprobadas mediante procedimiento escrito el 8 de junio de 2020.

Conclusiones del Consejo sobre la mejora del bienestar en el trabajo**RECONOCIENDO QUE:**

1. El bienestar de las personas es uno de los principales objetivos de la Unión Europea. El fomento de la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, una protección social adecuada y el diálogo social constituyen objetivos comunes de la Unión y de los Estados miembros en sus políticas sociales y de empleo. La Unión, dentro de sus competencias y teniendo en cuenta las distintas prácticas nacionales, apoya y complementa las actividades de los Estados miembros en este ámbito.
2. El Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión han confirmado su compromiso político común para cumplir el pilar europeo de derechos sociales (en lo sucesivo, «el pilar»), incluidos los derechos fundamentales de los trabajadores y la mejora de las condiciones de vida y de trabajo que se recogen en él. El principio 2 exige igualdad de trato y oportunidades para mujeres y hombres, mientras que el principio 3 se refiere al 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. El principio 5 subraya la necesidad de un empleo seguro y adaptable, en particular un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo y el acceso a la protección social y a la formación. El principio 8 destaca la importancia del diálogo social y la participación de los trabajadores en asuntos de su incumbencia. El principio 9 hace hincapié en la importancia del equilibrio entre vida profesional y vida privada para los padres y las personas con responsabilidades asistenciales y el principio 10 también hace referencia a la necesidad de un entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado, mientras que el principio 17 presta especial atención a las personas con discapacidad. Los principios 11 y 18 ponen de relieve el derecho a una educación infantil y a cuidados de larga duración asequibles y de buena calidad. Asimismo, en la Agenda Estratégica 2019-2024, el Consejo Europeo incluye implantar el pilar a escala de la UE y de los Estados miembros entre las acciones prioritarias.

3. En una economía altamente competitiva como la de la Unión Europea, a menudo existe presión para aumentar la productividad, lo que da lugar a numerosas demandas concurrentes que pueden ser perjudiciales para el bienestar de los trabajadores, como el aumento de la carga o de la intensidad de trabajo.
4. Los cambios en el mundo laboral pueden repercutir en el bienestar de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, en particular de los que tienen un trabajo no convencional o realizan nuevos tipos de trabajo, por ejemplo algunos tipos de trabajo en plataformas digitales. Hacer frente a los retos actuales y emergentes relacionados con estos cambios, como las nuevas formas de precariedad, debe ser un objetivo estratégico importante de la Unión y de los Estados miembros.
5. El Consejo ya ha reconocido el hecho de que el bienestar y la prosperidad económica se refuerzan mutuamente¹ y también ha subrayado la importancia de que existan políticas eficaces sobre salud y seguridad en el trabajo a escala nacional y de la Unión y ha pedido que se establezca un nuevo marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo para el periodo 2021-2027².
6. Mejorar el bienestar en el trabajo puede tener efectos positivos en la productividad y la implicación en el trabajo y en la salud, y puede conducir además a un mejor equilibrio entre vida profesional y vida privada para hombres y mujeres. El bienestar en el trabajo contribuye a una mayor participación en el mercado de trabajo, a una vida laboral más larga y saludable y a la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social, así como a la reducción de los gastos relativos a los servicios de salud pública y a los costes de las prestaciones por enfermedad. A nivel empresarial, esto aporta ventajas adicionales como la retención del personal y la reducción del absentismo.

¹ Conclusiones del Consejo sobre la economía del bienestar (DO C 400 de 26.11.2019, p. 9).

² Conclusiones del Consejo sobre un nuevo marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020: mejorar la aplicación de la salud y la seguridad en el trabajo en la UE (doc. 14942/19).

7. El trabajo influye de forma distinta en el bienestar de los hombres y las mujeres en cuanto a la calidad del trabajo, en especial por lo que se refiere a los riesgos del entorno de trabajo a los que están expuestos, a las condiciones de trabajo, a las oportunidades profesionales y a los niveles de retribución. A la hora de diseñar políticas en materia de bienestar en el trabajo deben tenerse en cuenta estas diferencias.
8. Las agencias de la Unión Eurofound³ y EU-OSHA⁴ contribuyen de forma significativa a que se comprendan los factores que hacen que un empleo sea de calidad, entre los que se incluyen disponer de un entorno de trabajo seguro y saludable. La investigación de Eurofound concluyó que cerca del 20 % de todos los puestos de trabajo en la UE son de «mala calidad», ya que se caracterizan por ofrecer escasas perspectivas, baja remuneración y pocas oportunidades para aplicar las capacidades y aprender⁵. Además, al menos una cuarta parte de los trabajadores de la UE consideran que el trabajo pone en riesgo su salud, lo que aumenta las probabilidades de que quieran abandonar el mercado laboral de forma temprana.
9. A pesar de que el 80 % de los trabajadores de la Unión están satisfechos, en términos generales, con sus condiciones de trabajo, muchos siguen teniendo un conflicto entre la vida profesional y la vida privada. Por ejemplo, una quinta parte de los trabajadores declara que, siempre o casi siempre, se encuentran demasiado cansados después de trabajar para realizar las tareas domésticas necesarias⁶.

³ Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

⁴ Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

⁵ Eurofound (2017), Sexta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo - Informe general (actualización de 2017), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo. Media de la UE-28.

⁶ Eurofound (2017), Sexta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo - Informe general (actualización de 2017), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo (p. 118). Media de la UE-28.

10. El hecho de que la educación, la formación, el aprendizaje permanente y las capacidades sean adecuados constituye un requisito previo para que la mano de obra sea innovadora y competitiva. Más del 80 % de los trabajadores que han recibido formación están de acuerdo en que la formación mejora su forma de trabajar⁷. Sin embargo, solo en el caso del 40 % de los trabajadores fue el empleador quien ofreció la formación y existen prácticas significativamente diferentes entre los Estados miembros⁸. Asimismo, los trabajadores con contratos temporales y los que trabajan a tiempo parcial tienen menos probabilidades de recibir formación financiada por el empleador⁹.
11. Todas las formas de violencia y acoso, incluido el acoso sexual, son formas de abuso y discriminación que suponen una grave amenaza para el bienestar en el trabajo y siguen, en muchos casos, sin denunciarse. La inmensa mayoría de las víctimas de acoso sexual en el trabajo son mujeres¹⁰.
12. Aunque el estrés, el agotamiento profesional, la depresión y otros riesgos psicosociales en el trabajo resultan costosos para los empleadores y los trabajadores, y para la sociedad en general, y se estima que superan el 4 % del PIB¹¹, los Estados miembros siguen enfrentándose a dificultades a la hora de abordarlos de manera eficaz.

⁷ Eurofound (2017), Sexta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo - Informe general (actualización de 2017), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo (p. 90). Media de la UE-28.

⁸ Eurofound (2017), Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo - Informe general (p. 83). Media de la UE-28.

⁹ Eurofound (2018) Resumen de políticas: ¿El tipo de empleo determina la calidad del trabajo? (p. 13).

¹⁰ Microdatos extraídos de la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo de 2015, coordinada por Eurofound, disponible en: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/genvio_sex_harass_sur_ewcs_harassment/metadata

¹¹ OCDE/Unión Europea (2018), *Health at a Glance: Europe 2018: State of Health in the EU Cycle*, Publicaciones de la OCDE, París/Unión Europea, Bruselas.

13. Cuando la calidad del empleo es alta es menos probable que los trabajadores afirmen que el trabajo afecta a su salud. El entorno físico y social es el factor más importante para determinar la calidad del empleo. Un entorno de trabajo adaptado a las necesidades profesionales de los trabajadores, en particular a los trabajadores más mayores y a los trabajadores con discapacidad, permitirá que la participación en el mercado de trabajo sea productiva y duradera. La autonomía, el desarrollo profesional y las oportunidades de progreso en la carrera profesional también han demostrado guardar una asociación positiva con una calidad del empleo elevada y con un mayor bienestar en el trabajo¹².
14. La implicación de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones, especialmente en lo que se refiere a su propio lugar de trabajo, refuerza la satisfacción y el desarrollo personal, afianza el bienestar general en el trabajo y aumenta la productividad. También deriva en un mayor compromiso y motiva a los trabajadores a hacer pleno uso de sus capacidades y a actualizarlas. La implicación de los trabajadores fortalece su sentido de la iniciativa, en particular en situaciones en las que es inviable realizar un control administrativo estrecho del rendimiento laboral¹³. Los contratos no convencionales y los de corta duración constituyen un reto especial para la implicación de los trabajadores.
15. El fomento del equilibrio entre vida profesional y vida privada también es un elemento importante en lo que se refiere al aumento del bienestar de los trabajadores, incluido el bienestar mental. Las disposiciones relativas al horario laboral son el factor más importante para lograr un buen equilibrio entre vida profesional y vida privada. La posibilidad de que los trabajadores obtengan jornada reducida, la previsibilidad, las modalidades de trabajo flexible y la flexibilidad por lo que respecta al lugar de trabajo —cuando se aplican de forma conveniente y cuando son viables— contribuyen a un mayor equilibrio entre vida profesional y vida privada. La digitalización y el uso generalizado de las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC) y la tecnología móvil pueden cambiar la forma de organizar el trabajo y también pueden tener un efecto positivo en el equilibrio entre vida profesional y vida privada. No obstante, al mismo tiempo, pueden desdibujar la línea que separa la esfera laboral de la esfera privada, reduciendo así el tiempo de descanso y la capacidad para desconectar.

¹² Eurofound (1 de marzo de 2020), *artículo sobre la calidad del empleo*, sitio web de Eurofound: <https://www.eurofound.europa.eu/topic/job-quality>.

¹³ Eurofound (2013), *Work organisation and employee involvement in Europe*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo (p. 9).

16. Aunque el equilibrio entre vida profesional y vida privada está estrechamente relacionado con las prácticas en el lugar de trabajo, la prestación de servicios públicos accesibles, asequibles y de calidad, como los servicios de cuidado infantil y otros servicios asistenciales, resulta fundamental para proporcionar un marco general que permita mejorar el equilibrio entre vida profesional y vida privada, y contribuya así a reducir la brecha de género que existe en la participación en el mercado de trabajo, los ingresos y las pensiones. A este respecto, también es muy importante que los sistemas de protección social sean adecuados, en particular los relacionados con las disposiciones relativas a los permisos parentales y a otros permisos asociados.
17. El acceso a una protección social adecuada para todos los trabajadores y, en condiciones comparables, para los trabajadores por cuenta propia, es esencial para crear un sentimiento de bienestar, al reducir al mínimo las amenazas en caso de inactividad económica.
18. Además de las iniciativas estratégicas introducidas a nivel nacional y de la UE y de los esfuerzos realizados por los interlocutores sociales, los empleadores pueden tomar medidas en una serie de ámbitos para garantizar un mayor bienestar y una mayor implicación de sus trabajadores, mejorando así la competitividad y la productividad.
19. Los interlocutores sociales y el diálogo social en todas sus formas son fundamentales para garantizar el bienestar en el trabajo y mejorar las condiciones de trabajo¹⁴. El diálogo social y la negociación colectiva también pueden contribuir a encontrar el equilibrio adecuado entre las necesidades de los empleadores y los trabajadores, teniendo en cuenta la necesidad de velar por el bienestar de los trabajadores, por un lado, y por la competitividad y el crecimiento sostenible de las empresas, por otro.

¹⁴ Eurofound (2016), *Trabajo sostenible a lo largo de toda la vida: políticas y estrategias nacionales*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo (p. 2.).

El Consejo de la Unión Europea INVITA a los Estados miembros, teniendo a su vez en cuenta las circunstancias nacionales y respetando el cometido y la autonomía de los interlocutores sociales, a que:

20. PREPAREN una evaluación intersectorial de las repercusiones en el bienestar en el trabajo que pueda utilizarse para alimentar procesos de definición de políticas y de toma de decisiones basados en conocimientos contrastados.
21. COLABOREN con los interlocutores sociales en el desarrollo de marcos para el bienestar en el trabajo y la mejora de las condiciones y los entornos de trabajo en los Estados miembros.
22. APLIQUEN el marco jurídico de la Unión en vigor, teniendo en cuenta la posibilidad de que los Estados miembros superen los requisitos mínimos establecidos en él, PROSIGAN la ejecución de la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional¹⁵ y respeten la Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia¹⁶.
23. SE ESFUERCEN por ofrecer una educación infantil y atención a la infancia y unos servicios de cuidados de larga duración asequibles y de calidad.

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 al mismo tiempo el cometido y la autonomía de los interlocutores sociales:

24. INTEGREN horizontalmente la perspectiva del bienestar en el trabajo en las políticas nacionales y de la Unión pertinentes y PROMUEVAN la aplicación del pilar como un paso importante para la mejora del bienestar en el trabajo.

¹⁵ DO L 188 de 12.7.2019, p. 79.

¹⁶ DO C 387 de 15.11.2019, p. 1.

25. CONCIENCIEN sobre el hecho de que las inversiones en el bienestar en el trabajo, en particular las inversiones sociales y las inversiones en la responsabilidad social de las empresas, tienen efectos positivos en la eficiencia y la productividad a escala empresarial, y en las personas y la sociedad en su conjunto.
26. FOMENTEN y LLEVEN A CABO, a escala nacional y de la Unión, intervenciones estratégicas eficaces y basadas en datos contrastados para hacer frente a los desafíos comunes que plantea la cuestión del bienestar en el trabajo.

INVITA a la Comisión Europea a que:

27. APOYE, en el contexto de la mejora del bienestar en el trabajo, la recopilación de datos desglosados por sexo, utilizando, cuando sea posible, los mecanismos e instrumentos de información existentes y el intercambio de ejemplos de buenas prácticas o proyectos entre los Estados miembros.
28. ADOPTE un nuevo marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo para el periodo 2021-2027.

INVITA al Comité de Empleo y al Comité de Protección Social a que:

29. INCLUYAN la perspectiva del «bienestar en el trabajo» en las reflexiones enunciadas en los ámbitos de actuación de su competencia.
30. SIGAN elaborando y mejorando, en cooperación con las instituciones de la UE, indicadores fiables y susceptibles de comparación internacional que permitan evaluar el bienestar en el trabajo, teniendo en cuenta el contexto nacional específico, los mecanismos de información existentes y la labor realizada por los agentes pertinentes.