



Bruselas, 29 de mayo de 2019  
(OR. en)

9686/19

**SOC 389**  
**EMPL 290**  
**SAN 272**

**NOTA**

---

De:	Comité de Representantes Permanentes (1.ª parte)
A:	Consejo
N.º doc. prec.:	9574/19
Asunto:	Un mundo laboral cambiante: reflexión sobre las nuevas formas de trabajo y las implicaciones para la seguridad y la salud de los trabajadores - Proyecto de Conclusiones del Consejo

---

Con vistas al Consejo EPSCO del 13 de junio de 2019, adjunto se remite a las delegaciones el proyecto de Conclusiones del Consejo sobre el asunto de referencia, aprobado por el Comité de Representantes Permanentes (1.ª parte), el 29 de mayo de 2019.

# **Un mundo laboral cambiante: reflexión sobre las nuevas formas de trabajo y las implicaciones para la seguridad y la salud de los trabajadores**

## **Proyecto de Conclusiones del Consejo**

### RECORDANDO QUE:

1. Los efectos combinados del progreso tecnológico, de los cambios demográficos, del cambio climático y de la globalización están transformando la vida moderna. El aumento de la digitalización, la robotización, el uso de la inteligencia artificial y el desarrollo de la economía de las plataformas digitales generan profundos cambios en el mercado laboral y tienen importantes implicaciones para la organización del trabajo. Estos cambios ofrecen nuevas oportunidades de trabajo y pueden contribuir a la inclusión social, aunque también plantean desafíos. Las nuevas formas de trabajo, por ejemplo a causa de la digitalización, y de organización del trabajo pueden suponer un reto para las modalidades de trabajo tradicionales y tener repercusiones en el mantenimiento de unas condiciones de trabajo dignas y justas y de la seguridad y la salud de los trabajadores.
2. Todos los trabajadores, también los del sector público, tienen derecho a un trabajo digno, a condiciones de trabajo justas y a un alto nivel de seguridad y protección de la salud en el lugar de trabajo, todo lo cual debe estar garantizado independientemente del tamaño de la empresa, el tipo de trabajo, el tipo de relación laboral o el Estado miembro de empleo, contribuyendo así al objetivo de la UE de mejorar constantemente las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores.
3. Al proclamar el pilar europeo de derechos sociales, el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea han adquirido un compromiso político compartido para garantizar, dentro de sus respectivas competencias, que los derechos sociales se articulen y se apliquen mejor, en particular los derechos de los trabajadores a un «empleo seguro y adaptable» (principio 5), a salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno (principio 6), al «equilibrio entre vida profesional y vida privada» (principio 9) y a un «entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado y protección de datos» (principio 10).

4. El acervo de la Unión Europea en materia de trabajo consiste, entre otras cosas, en una serie de Directivas que determinan, por ejemplo, derechos individuales (jornada de trabajo, jóvenes trabajadores, trabajo de duración determinada, trabajo a tiempo parcial, trabajo temporal) o derechos colectivos (información y consulta, comités de empresa europeos, protección de los trabajadores en caso de insolvencia, traspasos de empresas o despidos colectivos) y establecen unos requisitos mínimos, dejando al criterio de los Estados miembros la introducción de normas de protección adicionales.
5. El marco legislativo sobre seguridad y salud en el trabajo establece los requisitos mínimos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo aplicables a todos los sectores de actividad en toda la Unión Europea<sup>1</sup>.
6. Las nuevas formas de trabajo son cada vez más diversas y se reflejan en nuevas modalidades contractuales y formas atípicas de empleo. Estas nuevas modalidades pueden ofrecer ventajas a las partes interesadas y a la sociedad en general. Pueden facilitar el acceso al mercado laboral a determinados grupos, entre ellos a las personas que han estado tradicionalmente más alejadas del mercado laboral, y por lo tanto contribuir a la inclusión social. También pueden aportar mayor flexibilidad y oportunidades para mejorar el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada. No obstante, se debe prestar especial atención al impacto que estos cambios en la organización del trabajo tienen en el bienestar general de los trabajadores, en particular en la calidad de su trabajo y en su salud física y psíquica. Las nuevas formas de trabajo no reducen ni limitan la responsabilidad del empleador a la hora de garantizar la seguridad en el trabajo y la salud de los trabajadores en cualquier aspecto relacionado con ese trabajo.

---

<sup>1</sup> Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo y otras Directivas en el sentido del artículo 16, apartado 1, de la Directiva 89/391/CEE y otras Directivas relacionadas.

7. Las nuevas formas de trabajo y los cambios en las pautas de trabajo pueden dar lugar a nuevos riesgos, como que se difuminen los límites entre la vida profesional y la personal, el posible aislamiento de la comunidad profesional y la falta de socialización, el estrés y la carga de trabajo cognitiva, los riesgos relacionados con el trabajo y la interacción con robots, vidas profesionales más largas y el envejecimiento activo. Estos riesgos se deben valorar adecuadamente.
8. El Consejo pidió a la Comisión Europea en sus Conclusiones adoptadas en marzo de 2015 sobre el «Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020: Adaptación a nuevos retos» que siguiera promoviendo la salud y la seguridad en el trabajo tomando las medidas que fueran necesarias para hacer frente a los retos detectados y teniendo debidamente en cuenta las mutaciones que se han producido en el mercado laboral<sup>2</sup>.
9. En sus Conclusiones de diciembre de 2017 sobre «El futuro del trabajo: facilitar la digitalización», el Consejo invitaba también a los Estados miembros, a la Comisión Europea y a los interlocutores sociales a asumir la aparición de nuevas formas de trabajo, garantizando al mismo tiempo condiciones laborales dignas, protección social adecuada e igualdad de oportunidades para todos; y a tener en cuenta los cambios en las formas de trabajo 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<sup>3</sup>, así como el aprendizaje permanente.
10. Asimismo, en sus Conclusiones de junio de 2018 sobre «El futuro del trabajo: un planteamiento centrado en el ciclo de vida», el Consejo invitaba a los Estados miembros y a la Comisión a tener en cuenta las nuevas formas de trabajo en las políticas de empleo y de seguridad social y a promover salvaguardias adecuadas para las diferentes categorías de trabajadores<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> Conclusiones del Consejo adoptadas en marzo de 2015 sobre el «Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020: Adaptación a nuevos retos» (punto 17).

<sup>3</sup> Conclusiones del Consejo de diciembre de 2017 sobre «El futuro del trabajo: facilitar la digitalización» (puntos 19 y 20).

<sup>4</sup> Conclusiones del Consejo de junio de 2018 sobre «El futuro del trabajo: un planteamiento centrado en el ciclo de vida» (punto 35).

11. La innovación y el cambio tecnológico, el desarrollo económico y las nuevas formas de trabajo pueden tener repercusiones tanto en la seguridad y la salud en el trabajo como en la competitividad y la productividad de las empresas. Esta emergencia social y económica requiere una respuesta para garantizar un alto nivel de seguridad y salud en el trabajo y unas condiciones laborales dignas y justas.

## EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA

12. DESTACA que el principio de un trabajo digno y unas condiciones de trabajo justas consagrado en el pilar europeo de derechos sociales, en particular las medidas de salud y seguridad en el trabajo, se aplica a todos los trabajadores, independientemente del tamaño de la empresa, el tipo y la duración de la relación laboral.
13. SUBRAYA que la Directiva marco de la UE 89/391/CEE establece que el empleador es responsable de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, en particular de realizar una evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo.
14. INSISTE en la importancia de establecer medios que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores que realizan su actividad según las nuevas formas de trabajo en lugares donde las condiciones requeridas de protección de los trabajadores queden fuera del control de los empleadores.
15. INSISTE en la importancia de la Recomendación 2003/134/CE del Consejo relativa a la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos y su aplicación en el contexto de las nuevas formas de trabajo.

16. CELEBRA la Comunicación de la Comisión «Trabajo más seguro y saludable para todos - Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo»<sup>5</sup>, cuyo objetivo es cooperar con los Estados miembros y los interlocutores sociales para eliminar o actualizar las normas obsoletas, ayudar a las empresas, especialmente a las pymes y a las microempresas, a cumplir el marco legislativo de salud y seguridad en el trabajo y reorientar los esfuerzos hacia una protección mejor y más amplia, el cumplimiento y la aplicación sobre el terreno.
17. SEÑALA que los trastornos musculoesqueléticos y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo son las causas más frecuentes de baja por enfermedad, según Eurostat<sup>6</sup>.
18. DESTACA la necesidad de garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos del Derecho de la UE en materia de condiciones laborales y seguridad y salud en el trabajo, entre otras cosas, cuando los trabajadores están sujetos a relaciones laborales atípicas y a nuevas formas de trabajo.
19. SUBRAYA la necesidad de detectar y entender los riesgos y los retos potenciales que representan para el bienestar de los trabajadores las nuevas formas de trabajo, la nueva organización del trabajo y las nuevas profesiones. Ello debería ir acompañado, cuando sea necesario, de políticas y medidas a nivel europeo que garanticen el trabajo digno y unas condiciones de trabajo justas, así como un entorno laboral seguro y saludable, y se debería tener en cuenta la perspectiva de género y de los grupos desfavorecidos. Se deberían estudiar nuevas acciones, en particular la mejora del bienestar psíquico como parte de los conocimientos prácticos, las capacidades y las competencias pertinentes que se deberían promover durante toda la vida laboral<sup>7</sup>.
20. SEÑALA que el diseño de una respuesta política adecuada debería estar respaldado por pruebas científicas. Los interlocutores sociales, las organizaciones de la sociedad civil y otras partes interesadas pertinentes deberían participar en el diseño y la supervisión de una respuesta política adecuada.

---

<sup>5</sup> Documento COM(2017) 12 final.

<sup>6</sup> Encuesta de Eurostat sobre las personas que comunican un problema de salud relacionado con el trabajo: personas que comunican un problema de salud relacionado con el trabajo por sexo, edad y tipo de problema. Última actualización: 21.3.2019 ([http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une\\_rt\\_q&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_q&lang=en)).

<sup>7</sup> Conclusiones del Consejo de junio de 2018 sobre «El futuro del trabajo: un planteamiento centrado en el ciclo de vida» (punto 27).

21. RECUERDA los resultados del informe de la OCDE y la Comisión Europea titulado «*Respuestas políticas a las nuevas formas de trabajo*», donde se muestra la importancia de alentar a los países que afrontan circunstancias similares a aprender unos de otros<sup>8</sup>.

INVITA A LOS ESTADOS MIEMBROS Y A LA COMISIÓN EUROPEA, en estrecha cooperación y de acuerdo con sus respectivas competencias, a:

22. SEGUIR estudiando el impacto de las nuevas formas de trabajo en las condiciones laborales y en la seguridad y la salud de los trabajadores y a tener en cuenta dicho impacto en sus políticas.

23. RECONOCER la importancia de respetar la autonomía y el papel de los interlocutores sociales y los distintos modelos de mercado laboral de los Estados miembros.

24. RECOPIRAR más datos, elaborando nuevas herramientas de supervisión cuando corresponda, sobre:

- las nuevas formas de trabajo, especialmente cuando el lugar de trabajo pueda quedar fuera del control del empleador;
- las maneras en que los empleadores cumplen sus obligaciones en el contexto de las nuevas formas de trabajo para promover el trabajo digno y las condiciones laborales justas y garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con su trabajo;
- el funcionamiento del marco jurídico de la salud y la seguridad en el trabajo<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> «*Respuestas políticas a las nuevas formas de trabajo*», OCDE 2019, basado en una encuesta realizada por la OCDE y la Comisión Europea en 44 ministerios de Trabajo en países de la OCDE, la UE y el G-20.

<sup>9</sup> Actualmente, estos datos los recopila la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo a través de la Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER), la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo y el módulo específico de la Encuesta de población activa de la UE sobre accidentes de trabajo y otros problemas de salud relacionados con el trabajo.

25. EXPLORAR, de acuerdo con la legislación y las prácticas nacionales, procedimientos y herramientas complementarios a los procedimientos tradicionales de control e inspección del cumplimiento de las normas relativas a la salud y la seguridad en el trabajo y el Derecho laboral, especialmente con vistas a supervisar las nuevas formas de trabajo y a reforzar la cooperación de las partes pertinentes en este sentido a escala nacional y de la UE.
26. ESTUDIAR la forma de aprovechar mejor las tecnologías digitales para apoyar a los empleadores, trabajadores, inspectores de trabajo y especialmente a las pequeñas empresas y a las microempresas a gestionar los cambios en la organización del trabajo en el interés superior de los trabajadores, por ejemplo mediante herramientas digitales para detectar, valorar y gestionar el riesgo, la información en línea, las buenas prácticas y el material de formación digital, así como para mejorar y reforzar el uso de las herramientas digitales puestas a punto por los Estados miembros y los instrumentos de la herramienta interactiva en línea de evaluación de riesgos (OiRA).

#### INVITA A LA COMISIÓN EUROPEA A:

27. IDENTIFICAR, en cooperación con Eurofound y EU-OSHA, los desafíos y riesgos relacionados con la calidad del trabajo y la seguridad y la salud de los trabajadores, en particular la responsabilidad de los empleadores, en relación con las nuevas formas de trabajo y la organización del trabajo, así como las nuevas profesiones.
28. DETERMINAR nuevas vías de actuación posibles con el apoyo del Comité Consultivo para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
29. SEGUIR fomentando la protección del trabajo digno y las condiciones de trabajo justas para todos los trabajadores en la UE mediante la aplicación efectiva del marco normativo actual de la UE en materia de Derecho laboral, en especial en el contexto de las nuevas formas de trabajo y el impacto de los avances tecnológicos en la organización del trabajo.
30. SEGUIR modernizando las políticas de salud y seguridad en el trabajo en función de los cambios en el mundo del trabajo para mantener y, cuando sea posible, mejorar el nivel actual de protección de la salud y la seguridad en el trabajo, especialmente con el apoyo y el trabajo del Comité Consultivo para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.



#### INVITA A LOS ESTADOS MIEMBROS A:

31. COMPARTIR su experiencia para responder a estos nuevos retos mediante un debate continuo a nivel europeo, lo que facilitará la adaptación a los nuevos riesgos y oportunidades profesionales que plantean cada vez en mayor medida las nuevas formas de trabajo tanto para los empleadores como para los trabajadores.
32. GARANTIZAR la formación adecuada de los inspectores de trabajo para responder a los nuevos desafíos y reforzar la cooperación entre los organismos encargados de la inspección de trabajo en los Estados miembros, con el objetivo de intercambiar mejores prácticas y experiencias, en particular mediante la cooperación activa en el marco del Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo.
33. REFLEXIONAR sobre la futura adecuación de las definiciones actuales del lugar de trabajo, teniendo en cuenta las nuevas formas de trabajo y la labor del Comité Consultivo para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
34. EXPLORAR posibles planteamientos adaptados de conformidad con el derecho nacional y de la Unión para garantizar la protección de los trabajadores en el contexto de las nuevas formas de trabajo sin reducir ni eliminar la responsabilidad del empleador de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con dicho trabajo.

#### INVITA A LOS INTERLOCUTORES SOCIALES A:

35. PROSEGUIR sus esfuerzos para garantizar la calidad del empleo, un trabajo digno y condiciones laborales justas y adaptar la protección de la salud y la seguridad en el trabajo a los cambios en el contexto de las nuevas formas de trabajo.
36. COOPERAR activamente en este sentido en los distintos foros pertinentes nacionales y europeos.
37. TENER EN CUENTA la legislación existente en materia de seguridad y salud en el trabajo en el contexto de su decisión de negociar, en el marco del Plan de Trabajo Conjunto 2019-2020, un acuerdo marco autónomo sobre digitalización.

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

- Pilar europeo de derechos sociales

**2. Legislación de la Unión:**

- Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo)
- Recomendación 2003/134/CE, de 18 de febrero de 2003, relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos

**3. Consejo:**

- Conclusiones del Consejo adoptadas en marzo de 2015 sobre el «Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020: Adaptación a nuevos retos»
- Conclusiones del Consejo de septiembre de 2015 sobre «Un nuevo programa en materia de salud y seguridad en el trabajo con vistas a mejorar las condiciones de trabajo»
- Conclusiones del Consejo de diciembre de 2017 sobre «El futuro del trabajo: facilitar la digitalización»
- Conclusiones del Consejo de junio de 2018 sobre «El futuro del trabajo: un planteamiento centrado en el ciclo de vida»

**4. Comisión Europea:**

- El Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020: Adaptación a nuevos retos
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Trabajo más seguro y saludable para todos - Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo (COM(2017) 12 final)
- Evaluación de la aplicación práctica de las Directivas de la UE sobre salud y seguridad en el trabajo en los Estados miembros de la UE (noviembre de 2015)

## 5. Parlamento Europeo:

- Resolución del Parlamento Europeo, de 25 de noviembre de 2015, sobre el Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020 (2015/2107(INI))

## 6. Otras referencias:

- Dictamen del Comité Consultivo para la Seguridad y la Salud en el Trabajo sobre la Modernización de las seis Directivas sobre salud y seguridad en el trabajo para garantizar un trabajo más saludable y seguro para todos (1718/2017) en lo que respecta a la Directiva sobre los lugares de trabajo (89/654/CEE)
- Informe prospectivo de la EU-OSHA sobre los riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y salud en el trabajo asociados a la digitalización para 2025
- Documento de reflexión de la EU-OSHA sobre «Una revisión sobre el futuro del trabajo: la robótica»
- Informe de la OCDE de 2019 «Respuestas políticas a las nuevas formas de trabajo»
- Encuesta de Eurostat sobre las personas que comunican un problema de salud relacionado con el trabajo: personas que comunican un problema de salud relacionado con el trabajo por sexo, edad y tipo de problema. Última actualización: 21.3.2019