

Palabras clave:
digitalización,
conocimientos
digitales,
cualificación,
relaciones
laborales.



CONCHA ARRUGA

Digitalización y relaciones laborales

TREINTA AÑOS DE INCESANTES TRANSICIONES

La digitalización ha provocado significativos cambios en la ordenación de las relaciones laborales. El presente del trabajo está condicionado por la mejora de la cualificación del capital humano. Su futuro quedará supeditado a la intensidad de la integración tecnológica en las empresas.

Digitalization and labor relations

THIRTY YEARS OF INCESSANT TRANSITIONS

Digitalisation has given rise to several changes in the labour relations organisation. The present of work is conditioned by the improvement of the the human capital qualification. Its future will depend on the intensity of technological integration in companies.

Keywords: digitalisation, digital skills, qualification, labour relations.



En 1989 Tim Berners-Lee impulsó un protocolo para la transferencia de hipertextos que democratizó las comunicaciones. Así, la *World Wide Web*, junto a Internet, revolucionaron el acceso a la información y las comunicaciones. Desde entonces, empresarios y trabajadores disponen de nuevos canales de comunicación que han generado un incesante proceso de cambio en el trabajo.

Con anterioridad a la expansión de la transición digital, la organización del trabajo mantenía unos patrones que hoy se antojan antediluvianos. Los demandantes de empleo acudían físicamente a la Oficina Pública de Empleo para conocer, a través de sus tabloneros de anuncios, las ofertas de trabajo. En 1994, se creó en Europa la red de cooperación europea de servicios de empleo (EURES, European Employment Services), dirigida a facilitar la libre circulación de los trabajadores. Ello impulsó la puesta en marcha en 2003 del proyecto SISPE en España con el fin de interconectar el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo para integrar y compartir información. Hasta entonces, se aplicaban lentos procedimientos para compartir la información que impedían garantizar una auténtica unidad del mercado laboral, en los que la comunicación por fax se convirtió en la tecnología de uso mayoritario. Así, habitualmente, las ofertas de empleo caducaban antes de ser gestionadas.

Otras herramientas de comunicación, como el tablón de anuncios en las empresas, utilizado por la representación de los trabajadores, han sido superadas por el correo electrónico o las redes sociales. Además, han ido abriéndose paso nuevas

formas de teletrabajo, o de reordenación de los procesos en las empresas mediante la digitalización. Más allá de todo ello, es incuestionable que la economía digital impulsó un proceso de destrucción creativa del marco jurídico de las relaciones laborales para adaptarlas a la digitalización y disponer de un modelo socio-tecnológico equilibrado, en el que las nuevas formas de trabajo respondan a los estándares de calidad en el empleo alcanzados hasta la fecha.

Derechos laborales

El presente de la digitalización del mercado de trabajo se encuentra condicionado por tres aspectos fundamentales: eliminar las brechas digitales, mejorar las competencias de los ciudadanos y preservar los derechos laborales que pudieran lesionarse mediante la tecnología.

El Índice de Economía y Sociedad Digital (DESI) correspondiente al año 2022¹ permite conocer el progreso digital de España conforme a cuatro dimensiones:

- a) El indicador de competencias digitales del capital humano;
- b) Las infraestructuras digitales;
- c) La integración de la tecnología digital;
- d) Los servicios públicos digitales.

El séptimo puesto en el *ranking* de países de la UE en 2022 se obtiene debido al liderazgo de España en conectividad (3.º puesto), la mejora de los servicios digitales públicos (5.º puesto, con un 73 por ciento de usuarios de Internet), el progreso en términos de

competencias digitales del capital humano (10.º puesto), o los avances en materia de integración de la tecnología digital (11.º puesto).

Como punto de inicio, la Brújula Digital 2030: el enfoque de Europa para el Decenio Digital² de la Comisión Europea para afrontar las distintas brechas digitales (uno de los objetivos de la UE).

Se trata, por un lado, de hacer desaparecer la brecha trazada entre zonas urbanas bien conectadas y zonas rurales y más remotas. Por otro lado, de eliminar la brecha existente entre quienes pueden beneficiarse plenamente de un espacio digital enriquecido, accesible y seguro con una amplia gama de servicios, y quienes no pueden hacerlo. Diagnostica la brecha persistente entre las empresas que pueden aprovechar todo el potencial del entorno digital y las que aún no están plenamente digitalizadas. Y alerta sobre la denominada *pobreza digital*, que afecta a diversos colectivos vulnerables y que lastra oportunidades de teletrabajo.

Junto a ello, la recualificación de los trabajadores no constituye una opción. Resulta indispensable adaptarse a la realidad digital de las demandas empresariales. Tecnologías como el *big data*, la inteligencia artificial o la computación en la nube representan parte de las grandes debilidades del capital humano en las empresas españolas. Así se desprende del Índice DESI (2022)³. Afrontar este reto resulta indispensable para que las empresas no arriesguen su competitividad por falta de adaptación digital. Conviene recordar aquí la apuesta presupuestaria que ha realizado Europa a través del Mecanismo de

La economía digital impulsó un proceso de destrucción creativa del marco jurídico de las relaciones laborales

Recuperación y Resiliencia (MRR), y singularmente España mediante el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que se estructura conforme a las directrices europeas para obtener financiación a este efecto.

En ambos supuestos, se contempla la necesidad de impulsar alternativas de reciclaje o recualificación profesional en competencias digitales, ya se encuentren en activo (*reskilling*) o sean demandantes de empleo. O bien iniciativas de aprendizaje de nuevas competencias (*upskilling*) para obtener mejores y mayores oportunidades de acceso a un puesto.

Además, debido al carácter tuitivo del derecho del trabajo, se han aprobado nuevas normas dirigidas a proteger aquellos derechos de los trabajado- ➤



¹ Disponible en: <https://cde.ugr.es/index.php/union-europea/noticias-ue/1427-indice-de-la-economia-y-la-sociedad-digitales-2022-espana-alcanza-el-septimo-puesto>

² Disponible en: <https://espanadigital.gob.es/sites/espanadigital/files/2022-06/Br%C3%BAjula%20Digital%202030.pdf>

³ Disponible en: https://administracionelectronica.gob.es/pae_Home/pae_OBSAE/Posicionamiento-Internacional/Comision_Europea_OBSAE/Indice-de-Economia-y-Sociedad-Digital-DESI.html

La legislación española otorga gran protagonismo a los interlocutores sociales para articular los derechos digitales mediante la negociación colectiva

⁴ Disponible en: https://www.kfw.de/About-KfW/Newsroom/Latest-News/News-Details_550080.html

res que pudieran verse lesionados por la transformación digital.

Esta protección se extiende desde el momento de acceso al empleo, advirtiendo que la toma de decisiones basadas en la utilización de algoritmos para procesar los datos de forma automatizada no debe vulnerar derechos fundamentales. Y ello porque, en ocasiones, la toma de decisiones sobre la selección de personal, sobre la contratación, durante la vida laboral, o sobre la extinción de la relación laboral, se relega a la tecnología. De esta manera, la máquina o la inteligencia artificial toman decisiones de forma autónoma o semiautónoma que afectan a los empleados. Pero un algoritmo no deja de ser un conjunto de operaciones programadas por seres humanos mediante códigos matemáticos. Y ese singular lenguaje puede requerir del juicio de un ser humano para evitar sesgos discriminatorios.

En consecuencia, no es lo mismo resolver problemas que elegir entre soluciones a un problema.

Como marco de protección de los derechos digitales de los trabajadores, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales incluye la denominada Carta de Derechos Digitales. En ella se reconocen los derechos en la era digital y un derecho de acceso universal a Internet. Además, se profundiza en aspectos como el derecho a la seguridad digital, así como a la educación digital, y se limita el ejercicio del poder de dirección y control empresarial en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo, o ante la utilización de sistemas de geolocalización. Todo ello para preservar el derecho a la intimidad del trabajador conforme a la doctrina constitucional.

También se introduce en España el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, y se otorga gran protagonismo a los interlocutores sociales para articular los derechos digitales mediante la negociación colectiva.

Ya nadie discute que, en el futuro, el modelo clásico de relaciones industriales que inspiró el Estatuto de los Trabajadores tendrá un carácter residual. La filosofía de la presencia física diaria en el centro de trabajo durante una jornada más o menos rígida de trabajo, o de los premios de jubilación para empleados que finalicen su vida laboral en la misma empresa en la que iniciaron su desarrollo profesional ha quedado superada por la economía digitalizada. Será necesaria una gran flexibilidad del mercado laboral que facilite la movilidad entre los distintos sectores.

conlleve la desaparición de algunos puestos de trabajo. Es la razón por la que demandan mejoras en las competencias digitales de los trabajadores, así como inversión en tecnología.

Por su parte, la UE ha destacado como objetivos para alcanzar en 2030 que, al menos el 78 por ciento de la población con una edad comprendida entre los 20 y los 64 años, tenga empleo para esta fecha; que al menos el 60 por ciento de los adultos participen en actividades de formación todos los años; y que al menos el 80 por ciento de las personas de entre 16 y 74 años, dispongan de capacidades digitales básicas como condición previa para la inclusión y la participación en el mercado laboral y la sociedad en una Europa que se ha transformado digitalmente.

Para abastecerlas de tales medios personales, será necesario disponer de más y mejores profesionales digitales como desarrolladores de *software*, creadores de contenidos digitales, analistas de *big data*, expertos en *marketing* digital, *youtubers*, *influencers* o *streamers*, entre otros. Como muestra de ello, el Observatorio de la Ingeniería de España ha avanzado que, durante los próximos diez años, habrá una demanda de 200.000 ingenieros, profesionales que se destinarían, a modo de ejemplo, a aspectos ambientales, seguridad de la información o mantenimiento preventivo o correctivo o de diseño. Se trata de una oportunidad que los ciudadanos españoles no pueden ni deben despreciar.

El reto de la digitalización

Según los últimos datos del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo correspondientes a septiembre de 2022, en España hay 2.935.541 pymes, que ocupan al 64,22 por ciento de la población activa (10.841.785 personas) y 5.183 empresas con 250 o más trabajadores, que ocupan al 35,78 por ciento de la población activa (6.040.308 trabajadores). El reto será dotar de competencias digitales al capital humano para afrontar el futuro.

Precisamente, el informe *Going Digital, The Challenges Facing European SMEs*⁴ de 2019 revela que las pymes españolas consideran la digitalización como una prioridad, están más digitalizadas que en otros países y valoran positivamente la digitalización, aunque

Bibliografía

Bank Gospodarstwa Krajowego (BGK), Bpifrance, British Business Bank, Instituto de Crédito Oficial (ICO) y KfW Bankengruppe (KfW) (2019): *Going Digital. The Challenges Facing European SMEs. Survey 2019*. Disponible en: https://www.british-business-bank.co.uk/wp-content/uploads/2019/11/going-digital-the-challenges-facing-european-smes-european-sme-survey-2019_2.pdf

Comisión Europea (2021): *Brújula Digital 2030: el enfoque de Europa para el Decenio Digital*. Disponible en: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:12e835e2-81af-11eb-9ac9-01aa75ed71a1.0022.02/D0C_1&format=PDF

Comisión Europea (2022): *The Digital Economy and Society Index (DESI) 2022*. Disponible en: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>

Comisión Europea (2020): *Agenda de Capacidades Europea de 1 de julio de 2020*. Disponible en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1507&langId=es>

Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (2022): *Cifras PyME, 2022*. Disponible en: <http://www.ipyme.org/es-ES/ApiWeb/EstadisticasPYME/Documents/CifrasPYME-septiembre2022.pdf>