

2ª lección



**GROWTH THROUGH
TRANSFORMATIONAL CHANGES**
in the industrial sector influenced by the EU Green Deal and digitalization and
oactive participation of workers in restructuring the changing working environment

Digitalización de la economía



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author (s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

Bienvenidos y bienvenidas a la segunda lección del tutorial GTC.

Hoy nos centraremos en presentar las políticas y cuestiones clave de la economía digital.

Empecemos por las políticas a nivel de la Unión Europea.

El enfoque europeo de la economía y la sociedad digitales se centra en la solidaridad, la prosperidad y la sostenibilidad. Hace hincapié en la capacitación de los ciudadanos y las empresas, garantizando al mismo tiempo la seguridad y resistencia del ecosistema digital y las cadenas de suministro. Los responsables políticos deben adquirir los conocimientos necesarios para abordar las cuestiones relacionadas con una regulación eficaz, los requisitos de cualificación y la provisión de una protección social integral. Además, necesitan equilibrar las necesidades de las empresas, las sociedades y los individuos para aprovechar plenamente el potencial de la digitalización.

En el contexto del impacto de las tecnologías digitales en la vida de los ciudadanos de la UE, una de las prioridades clave de la Comisión Europea para 2019-2024 es construir una Europa preparada para la era digital. A través de su **Estrategia Digital Europea**¹ 2020-2025, la Comisión pretende actuar como líder en el impulso para construir soluciones digitales que sean, al mismo tiempo, sostenibles desde el punto de vista medioambiental. Lanzada en febrero de 2020, la estrategia pretende preparar a los ciudadanos para la próxima generación de tecnologías, ayudando a promover una transición justa hacia una Europa climáticamente neutra a través del Pacto Verde Europeo.

En el marco del **paquete sobre la Ley de Servicios Digitales**², publicado el 15 de diciembre de 2020, la Comisión Europea introdujo dos iniciativas legislativas para modernizar las normas que rigen los servicios digitales en la UE la Ley de Servicios Digitales (DSA) y la Ley de Mercados Digitales (DMA). Esta normativa cambiará la forma en que las empresas prestan y utilizan los servicios digitales. Esta normativa cambiará la forma en que las empresas prestan y utilizan los servicios digitales. En respuesta al rápido desarrollo del trabajo en plataformas, la Comisión, previa consulta con los interlocutores sociales, propuso nuevas normas en diciembre de 2021 para **proteger a los trabajadores de plataformas digitales**³. En junio de 2023. El Consejo de la UE adoptó una posición sobre estas propuestas y en 2024 los Estados miembros acordaron el texto final de la Directiva, que pronto entrará en vigor.

1 <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies>

2 <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/digital-services-act-package>

3 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_2944

El 9 de marzo de 2021, la Comisión Europea publicó una Comunicación en la que se expone una visión para el **decenio digital de Europa**⁴, en la que se ofrece una hoja de ruta clara para el éxito de la transición digital de aquí a 2030 en ámbitos como la conectividad, las competencias y los servicios públicos digitales. En 2020, los interlocutores sociales europeos aprobaron un acuerdo marco autónomo sobre digitalización⁵. En 2023, los interlocutores sociales a nivel europeo iniciaron negociaciones sobre una directiva relativa al teletrabajo y el derecho a la desconexión. Sin embargo, las negociaciones llegaron a un punto muerto, lo que llevó a los sindicatos a pedir a la Comisión Europea que presentara su propia propuesta legislativa⁶.

Acuerdo marco europeo de los interlocutores sociales sobre digitalización

Los procesos de digitalización también se reflejan en el Diálogo Social Europeo.

El Acuerdo marco europeo de los interlocutores sociales sobre digitalización⁷ es una de las pocas iniciativas independientes lideradas por los interlocutores sociales a nivel de la Unión Europea. Los firmantes del acuerdo fueron las siguientes organizaciones BusinessEurope, SME-united, CEEP y CES (y el comité EUROCADRES / CEC). Finalizado en junio de 2020, el acuerdo se aplica a empresarios y trabajadores de todo el Espacio Económico Europeo y abarca tanto el sector público como el privado. El objetivo principal es facilitar la transición efectiva mediante la integración exitosa de las tecnologías digitales en el lugar de trabajo, maximizando las oportunidades y minimizando los riesgos tanto para los empleados como para los empresarios y garantizando los mejores beneficios posibles para ambas partes. Como se indica en el acuerdo marco, **un proceso circular dinámico acordado y gestionado conjuntamente es una forma adecuada de aplicar el acuerdo** respetando al mismo tiempo las funciones y responsabilidades de los diferentes actores, incluidos los representantes de los trabajadores. Se proponen las siguientes etapas para el trabajo de nuestras propuestas de políticas públicas:

- investigación conjunta/ preparación/ apoyo;
- aplicación conjunta/evaluación periódica/análisis;
- observaciones generales de la situación y la adopción de estrategias para la transición digital;
- adopción de las medidas/acciones apropiadas;
- supervisión conjunta, periódica, seguimiento, aprendizaje y evaluación.

El acuerdo marco se centra en áreas clave como **las competencias digitales y la seguridad laboral, las modalidades de conexión y desconexión, el principio de control humano en la inteligencia artificial, el respeto de la dignidad humana y la supervisión.**

4 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021DC0118>

5 https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf

6 <https://www.epsu.org/article/employers-reject-eu-cross-sector-telework-rights-implement-sectoral-agreement>

7 https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf

Teletrabajo

Otro aspecto importante de la economía digital que se ha popularizado en los últimos años es el teletrabajo.

El teletrabajo se convirtió en un fenómeno muy popular durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Las tecnologías de comunicación a distancia permitieron a algunas empresas continuar sus operaciones manteniendo el régimen sanitario impuesto, lo que no habría sido posible dos décadas antes.

En primer lugar, la proporción global de personas cuyo trabajo les permite desempeñar sus funciones a distancia (el llamado *teleworkability*) rondaba el 37% en la Unión Europea en 2021, oscilando entre el 27% de Rumanía y el 54% de Luxemburgo. En segundo lugar, el empleo en teletrabajo está más extendido entre las mujeres (45%) que entre los hombres (30%) y es más común entre los trabajadores nativos, los que tienen contratos indefinidos y los que trabajan en grandes empresas y zonas urbanas, frente a regiones suburbanas o rurales. En tercer lugar, el empleo del teletrabajo es mucho mayor entre los trabajadores de oficina que entre los obreros, cuyo trabajo se caracteriza por la dependencia de un lugar específico. Entre los trabajadores de oficina, el porcentaje de teletrabajo oscila entre el 85% y el 28% en el caso de los trabajadores de servicios y comerciales, mientras que, entre los trabajadores manuales, como los artesanos, los operadores de maquinaria y los obreros, el porcentaje es inferior al 2%. Por último, los sectores de servicios en los que predominan los trabajadores de cuello blanco, como los servicios financieros y los servicios de tecnologías de la información y la comunicación, tienen una mayor proporción de empleo a distancia (93% y 79%, respectivamente). Sectores como la sanidad (30%), el comercio minorista (27%) y los servicios de alojamiento y alimentación (16%) tienen una menor proporción de empleo a distancia. Los sectores primario, manufacturero y de la construcción tienen una proporción relativamente baja de empleo a distancia, que oscila entre el 10% y el 20%. El salario y el nivel educativo desempeñan un papel clave como determinantes del teletrabajo. Los empleos mejor pagados y los niveles educativos más altos se asocian a una mayor proporción de empleo potencial en teletrabajo, con un 74% de los empleos mejor pagados en esta categoría, frente a sólo un 3% de los empleos peor pagados.

El teletrabajo aporta aspectos positivos y negativos para la organización del trabajo. En cuanto a los primeros, cabe señalar una mayor flexibilidad y un mayor grado de autonomía, que hacen del teletrabajo una práctica aceptable para muchos empleados. Entre los aspectos negativos del teletrabajo cabe citar la dilución de los límites entre el trabajo y la vida privada y la tendencia a prolongar la jornada laboral. Por ejemplo, la calidad del trabajo y las condiciones de vida de los trabajadores a distancia están muy influidas por circunstancias personales y familiares ajenas a la relación laboral. Esto pone de manifiesto la insuficiencia de la legislación, que debería garantizar la igualdad de condiciones para todos los trabajadores.

El teletrabajo ha tenido un impacto significativo en las condiciones de trabajo, lo que ha llevado a una reducción de los desplazamientos al trabajo, una mayor flexibilidad laboral, una mayor autonomía y cambios en la organización y el contenido del trabajo. El teletrabajo proporciona

protección contra la infección por COVID-19, pero por otro lado tiene un impacto negativo en la salud física y mental. Su repercusión en el equilibrio entre la vida laboral y personal es ambivalente, y los entrevistados informan de resultados contradictorios, lo que pone de manifiesto la existencia de una paradoja de equilibrio entre la vida laboral y personal. También se requieren competencias específicas para el teletrabajo. Éstas van desde habilidades digitales, como el uso de programas digitales, unidades remotas y aplicaciones de comunicación como Zoom y Teams, hasta habilidades organizativas relacionadas con la autonomía, la autodisciplina, la planificación de tareas, la colaboración a distancia y la separación de las actividades laborales y domésticas.

Se espera que el teletrabajo siga siendo una característica permanente del mercado laboral europeo, principalmente en forma híbrida. Las consecuencias a largo plazo de la adopción del teletrabajo sólo se analizarán en el futuro.

El derecho a desconexión se refiere al derecho de un empleado a dejar de trabajar y abstenerse de participar en comunicaciones electrónicas relacionadas con el trabajo, como correos electrónicos u otros mensajes, durante las horas no laborables. El concepto se ha ido perfilando con el desarrollo de las tecnologías de la comunicación y su impacto en la salud. El uso generalizado de teléfonos inteligentes y otros dispositivos digitales significa que estar siempre pendiente del teléfono o del correo electrónico se ha convertido en una realidad en muchos lugares de trabajo, ya que el acceso remoto constante puede presionar a los empleados para que estén siempre disponibles. La expectativa de que los empleados estén disponibles en casi cualquier momento para comunicarse en línea o por móvil se considera ahora potencialmente peligrosa para la salud de los empleados.

Antes de la pandemia de COVID-19, ya existía legislación sobre teletrabajo en muchos países europeos, principalmente como resultado del acuerdo marco sobre teletrabajo de los interlocutores sociales a nivel de la UE de 2002. Además, durante la pandemia se firmaron acuerdos marco sobre digitalización y el Parlamento Europeo adoptó una resolución sobre el derecho a la desconexión y al teletrabajo justo, en la que se pedía a la Comisión Europea que introdujera una directiva al respecto al nivel de la UE. Se planificó una revisión y actualización del acuerdo marco sobre teletrabajo de 2002 con vistas a adoptar normas jurídicamente vinculantes mediante una directiva, teniendo en cuenta las lecciones aprendidas en particular durante la pandemia COVID-19. Lamentablemente, los esfuerzos de los interlocutores sociales a nivel europeo para negociar el contenido de una directiva sobre teletrabajo y derecho a la desconexión fracasaron en 2023. Tras la ruptura de las negociaciones autónomas entre los interlocutores sociales sobre esta cuestión en diciembre de 2023, la Comisión Europea lanzó la primera fase de consulta el 30 de abril de 2024. Tanto la CES⁸, como BusinessEurope⁹ prepararon sus respuestas.

8 <https://www.etuc.org/en/document/etuc-response-commissions-first-phase-consultation-european-social-partners-possible-0>

9 <https://www.busineurope.eu/publications/first-stage-consultation-european-social-partners-possible-eu-action-area-telework-and>

El uso de las tecnologías digitales en el lugar de trabajo ha despegado realmente tras el brote de la pandemia y los cambios asociados en el mundo laboral, como el teletrabajo, el distanciamiento social y la introducción de un régimen sanitario para combatir la propagación del virus. Tuvimos que encontrar nuevas formas de hacer negocios para controlar la propagación y el impacto del virus. Cabe señalar que las nuevas formas de trabajo no aparecieron con la pandemia. Cada vez está más claro que han llegado para quedarse y que cada vez serán más populares. La pandemia aceleró sobre todo la transición a la tecnología digital.

La revolución digital está cambiando profundamente nuestra forma de trabajar. Está transformando la naturaleza y el contenido del trabajo, la forma en que organizamos nuestro tiempo de trabajo e incluso la forma en que nos relacionamos con nuestros lugares de trabajo. En este contexto, fenómenos como el estrés, la mala salud mental y los riesgos para la seguridad pueden vincularse a la forma en que se organiza y se realiza el trabajo. Es importante que los representantes de los trabajadores colaboren para que la pandemia y la rápida digitalización no empeoren las condiciones de trabajo. Se trata de garantizar que todos en la UE reciban el mismo trato y que no haya desigualdades en las condiciones laborales de los distintos países.

Los trabajadores consideran que la digitalización es un factor adicional más que una causa de cambios fundamentales en la calidad y la organización del trabajo. Además, los avances tecnológicos que permite la digitalización refuerzan las tendencias existentes hacia la reorganización, la flexibilidad y la individualización del trabajo (como resultado del paradigma de la nueva gestión pública, las políticas de austeridad y las presiones sobre la productividad en el sector privado).

En el cuadro siguiente, extraído de Voss y Rego (2019), se destacan las principales oportunidades y riesgos asociados a la digitalización de los servicios públicos.

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Nuevos empleos (ingenieros y científicos informáticos, expertos en redes, mantenimiento, etc.)	Destrucción de empleos de cualificación media y baja (automatización e informatización)
Organización del trabajo más ágil; nuevas formas de trabajo más flexibles y autónomas	Intensificación del trabajo «en cualquier momento y en cualquier lugar»; «cultura de estar siempre conectado»; «hiperconectividad» que provoca la difuminación de la frontera entre la vida privada y la vida laboral, lo que lleva al estrés y al agotamiento
Supresión de tareas repetitivas, rutinarias y poco cualificadas, reducción o eliminación de trabajos penosos o peligrosos. Mejora de la seguridad y la salud en el trabajo	Pérdida de control de los trabajadores sobre su propia experiencia, conocimientos y libre albedrío (se convierten en la «herramienta» de una máquina)
Mejor ergonomía, ayuda en la realización de tareas pesadas o complejas	Gestión digital, vigilancia de los trabajadores, riesgo de pérdida de confianza mutua entre trabajadores y dirección
Nuevas formas de colaboración y cooperación entre trabajadores	Despersonalización del trabajo, pérdida de interacciones cara a cara, erosión de las habilidades sociales en el trabajo
Deslocalización (retorno de las industrias y de las nuevas fábricas «inteligentes» -y de los puestos de trabajo- a sus regiones o países de origen)	Precarización de los puestos de trabajo y de las relaciones laborales, dependencia de «maestros de datos»; «servificación»
Posibilidad de nuevas formas de distribuir las ganancias de productividad (reducción del tiempo de trabajo)	Debilitamiento de la acción colectiva y de las relaciones laborales; reducción de la cobertura de la negociación colectiva tradicional
Posibilidades de emancipación social debido a un nuevo concepto de «trabajo» y al cambio de modelo económico basado en las relaciones entre iguales (en las que todos los participantes/ actores son iguales) y en los bienes comunes	Desajuste de las cualificaciones y de la demanda de formación/trabajo
	Exacerbación de las desigualdades (en cuanto a cualificaciones y competencias, empleos y puestos básicos frente a periféricos, etc.)
	Estancamiento o disminución del nivel salarial debido a un aumento de las relaciones laborales altamente flexibles y de las historias laborales interrumpidas
	«Taylorismo digital» y aparición de una clase de trabajadores digitales basados en el lugar de trabajo (crowd sourcing); competencia mundial entre trabajadores por todos los empleos que no requieren contacto cara a cara
	Erosión de la base impositiva nacional y de la financiación de la seguridad social

Fuente: Voss y Rego (2019) basado en Degryse (2016)

La digitalización está ayudando a aumentar la productividad y la eficiencia en el trabajo. Estamos viendo mejoras significativas en la calidad del trabajo de los empleados. Estas incluyen más flexibilidad en términos de tiempo y espacio (trabajo a distancia), más autonomía en el trabajo, menos tareas rutinarias y repetitivas, mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, mejor colaboración, comunicación e intercambio de conocimientos con colegas y usuarios, menos absentismo y mejor salud física y mental. Se espera que todos estos cambios hagan a las personas más productivas y, en última instancia, más satisfechas en el trabajo. Por otro lado, la digitalización también puede tener un impacto negativo en el bienestar de los empleados. Por citar sólo algunos ejemplos: intensificación del trabajo, despersonalización de las tareas, individualización de las relaciones laborales con compañeros y jefes, control y seguimiento de los empleados y sus tareas laborales, difuminación de los límites entre vida laboral y familiar, riesgos para la salud física y mental.

El impacto ambivalente de la digitalización en la naturaleza de la organización del trabajo genera tensiones paradójicas: los empleados tienen que lidiar con ellas para encontrar el equilibrio adecuado. Estas tensiones incluyen: mayor flexibilidad en el tiempo y el espacio frente al respeto de las horas de trabajo contractuales efectivas; conciliación de la vida laboral y familiar frente al correo electrónico y las llamadas telefónicas constantes; trabajo individualizado frente a trabajo en equipo; mayor información frente a sobrecarga de información; mayor autonomía frente a mayor control por parte de los directivos; mejora de las cualificaciones frente a descualificación; mejores servicios públicos frente a despersonalización y estandarización de los servicios.

