



FRANCISCO TRUJILLO PONS
Profesor ayudante,
Doctor de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
en la Universitat Jaume I

Palabras clave:
digitalización,
relaciones
laborales, eficiencia,
servicios públicos,
trabajo.



**UN NUEVO MARCO
DE TRABAJO Y RELACIONES**

La revolución digital en el entorno laboral

La digitalización y las reformas laborales están estrechamente vinculadas ya que la digitalización representa un factor de cambio y oportunidad para el mercado de trabajo, pero requiere cambios que faciliten su aprovechamiento y mitiguen sus riesgos.

A new framework and relationships
THE DIGITAL REVOLUTION IN THE WORKPLACE

Digitalization and labor reforms are closely linked as digitalization represents a factor of change and opportunity for the labor market, but requires changes that facilitate its exploitation and mitigate its risks.

Keywords: digitalization, labor relationships, efficiency, public services, labor.

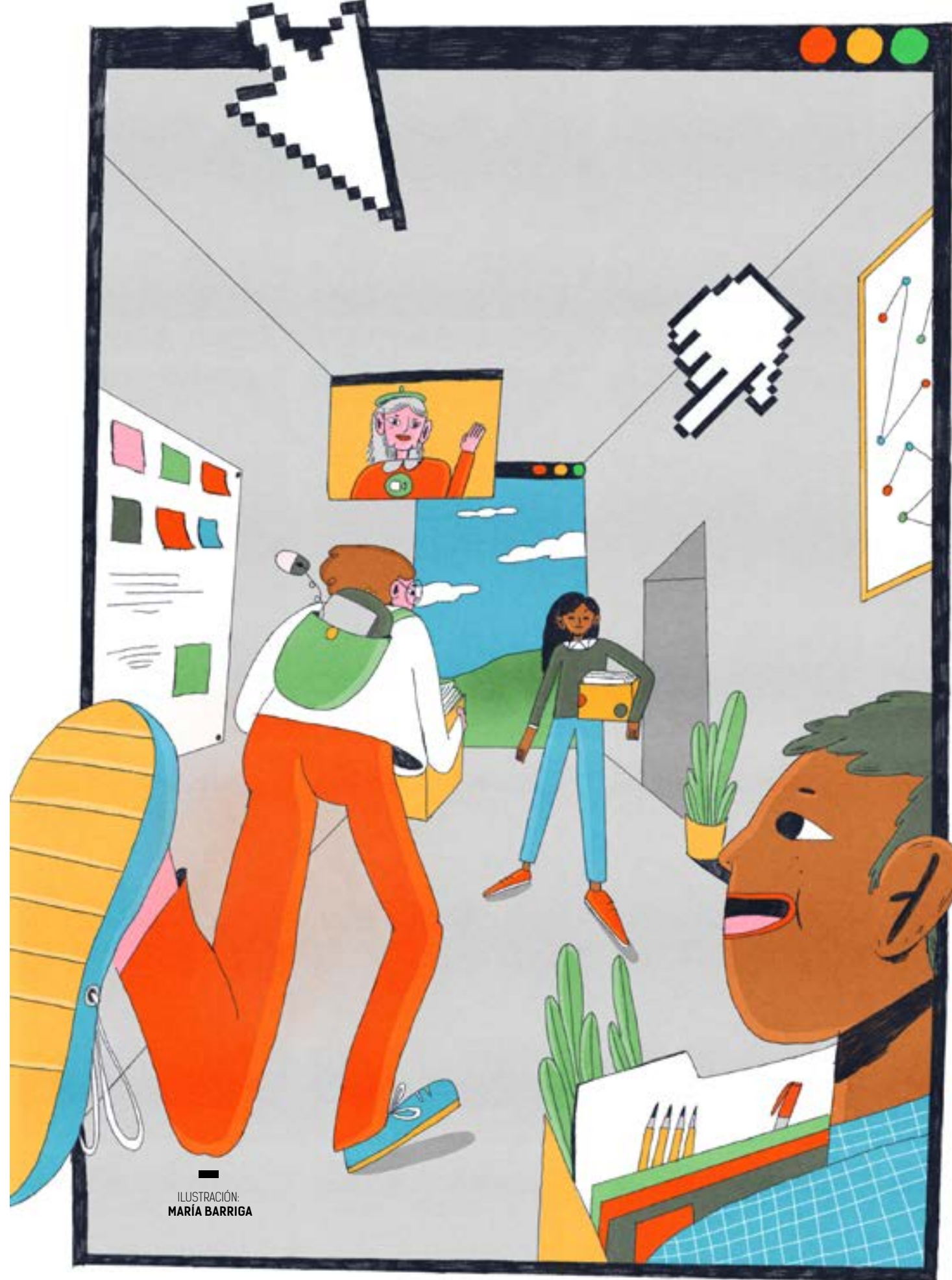


ILUSTRACIÓN:
MARÍA BARRIGA

La digitalización es el proceso de transformación de la información, los procesos, los productos y los servicios mediante el uso de tecnologías digitales con el objetivo de mejorar su eficiencia, calidad, accesibilidad e innovación. Este fenómeno tiene repercusiones tanto positivas como negativas en el mercado laboral, generando oportunidades y desafíos para empresas, trabajadores y la sociedad en general.

La digitalización, en primer lugar, genera un impacto positivo al impulsar el desarrollo de sectores emergentes como el comercio electrónico, la economía colaborativa, la industria 4.0 y la ciberseguridad. Este impulso no solo crea empleo de calidad, sino que también brinda oportunidades de valor añadido en el mercado laboral.

Por otro lado, se observa una transformación significativa en sectores tradicionales como el turismo, la agricultura y la manufactura. Estos sectores experimentan cambios al incorporar nuevas tecnologías con el objetivo de mejorar su competitividad y eficiencia. Sin embargo, este proceso de transformación puede conllevar la sustitución o adaptación de algunos puestos de trabajo.

La digitalización también implica cambios en las competencias laborales requeridas, tanto competencias específicas de cada sector como habilidades transversales (tales como la comunicación, el trabajo en equipo, el pensamiento crítico y la creatividad se vuelven esenciales). Esto, a su vez, demanda una formación continua y una actualización permanente de las habilidades laborales.

En cuanto a las condiciones laborales, la digitalización presenta aspectos positivos como una mayor flexibilidad, autonomía y posibilidades de conciliación. No obstante, también se enfrenta a desafíos como la precarie-

dad, la desigualdad, el estrés o el aislamiento, lo que destaca la necesidad imperante de una mayor protección social y una regulación adecuada para abordar estas cuestiones.

Según el Índice de Economía y Sociedad Digital (DESI), España se situó en la segunda posición de la Unión Europea por desarrollo de la digitalización en 2019. No obstante, persiste una brecha de competencias digitales entre la población y los especialistas en tecnologías de la información y de la comunicación (TIC).

La pandemia del COVID-19 ha actuado como un acelerador de la digitalización en todo el mundo. Las empresas se han visto obligadas a adaptarse al teletrabajo y a ofrecer productos o servicios en línea. Sin embargo, este rápido cambio también ha generado nuevos riesgos y desigualdades laborales, especialmente para los colectivos vulnerables.

En los últimos años, España ha implementado reformas laborales, tanto normativas como de política activa de empleo, para adaptar el marco laboral a la realidad digital y las necesidades del mercado. Esas reformas buscan abordar varios aspectos clave con el objetivo de alinear el marco laboral para adaptarse a las exigencias del entorno digital y del mercado laboral y se han enmarcado en el contexto europeo de transformación digital. El debate y su posterior implementación son un ejemplo de los cambios que la digitalización provoca en nuestras sociedades.

En primer lugar, se centran en mejorar la flexibilidad tanto interna como externa de las empresas. Esto implica facilitar la contratación, movilidad, negociación colectiva y la adaptación a cambios económicos y tecnológicos. Aunque estas medidas buscan impulsar la agilidad empresarial, generan controversia debido a

sus posibles efectos en la estabilidad y equidad del empleo.

Asimismo, las reformas laborales buscan activamente impulsar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente aquellos más afectados por las crisis y procesos de digitalización. Para lograrlo, se implementan medidas que van desde la orientación y formación hasta la intermediación y el fomento del emprendimiento, buscando brindar herramientas y oportunidades a los sectores laborales más frágiles.

Es importante destacar que estas reformas laborales están alineadas con las directrices de la Unión Europea, siguiendo principios establecidos en el Pilar Europeo de Derechos Sociales, el Semestre Europeo y el Plan de Acción para la Implementación del Pilar. Este alineamiento refleja el compromiso de España con los estándares y objetivos europeos en materia laboral y social.

La digitalización y las reformas laborales están estrechamente vinculadas, ya que la digitalización representa un factor de cambio y oportunidad para el mercado de trabajo, requiriendo

reformas que faciliten su aprovechamiento y mitiguen sus riesgos.

En el contexto de la digitalización y las reformas laborales en España, se destacan varios aspectos cruciales que inciden en la eficiencia, la calidad de vida, los servicios públicos y la inclusión digital en el entorno laboral.

Nuevos mercados

La digitalización ha demostrado ser un catalizador para mejorar la efectividad y productividad, tanto de empresas como de trabajadores. Facilita la optimización de procesos, la reducción de costos, el aumento de la competitividad y el acceso a nuevos mercados, contribuyendo al crecimiento económico y la generación de empleo. Sin embargo, para mantener su impacto positivo, requiere adaptación constante e inversiones en innovación para evitar la obsolescencia y la pérdida de empleabilidad.

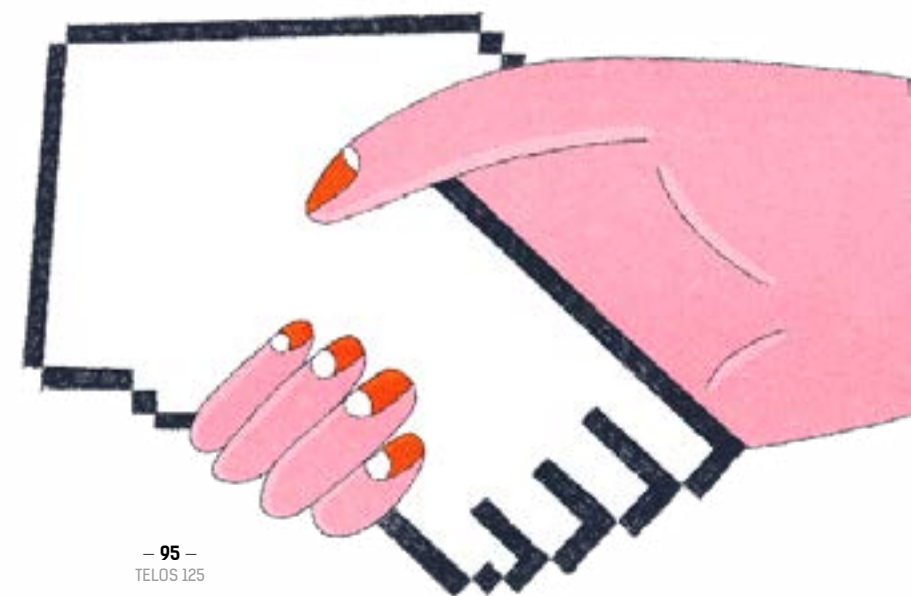
En cuanto a la calidad de vida de los trabajadores, la digitalización puede

proporcionar mayor flexibilidad, autonomía y conciliación al permitir la elección del horario, lugar y ritmo de trabajo. A pesar de estos beneficios, también puede generar estrés, aislamiento y precariedad debido a la carga laboral, la presión por resultados, la competencia, la inestabilidad y falta de protección social.

La mejora de los servicios públicos es otro aspecto positivo de la digitalización. Facilita el acceso, gestión, personalización y evaluación de servicios como la seguridad social, sanidad y educación. No obstante, este avance implica la necesidad de una mayor protección de datos personales y derechos digitales para garantizar la privacidad, seguridad y participación activa de usuarios y trabajadores en la gestión pública.

Paralelamente, se destaca la importancia de reconocer y respetar el derecho a la desconexión digital. Esto implica preservar los tiempos de descanso y vacaciones de los trabajadores sin atender a comunicaciones o demandas laborales fuera de su horario, buscando proteger la salud física y

La digitalización demanda una formación continua y una actualización permanente de las habilidades laborales





La nueva economía digital se enfrenta a riesgos como la precariedad, la desigualdad, el estrés o el aislamiento

mental, así como el equilibrio entre la vida laboral y personal.

En cuanto a las reformas laborales, se enfocan en varios frentes para adaptarse a la realidad digital. Buscan mejorar la flexibilidad interna y externa de las empresas, facilitando contratación, movilidad, negociación colectiva y adaptación a cambios económicos y tecnológicos. A pesar de estos esfuerzos, generan controversia debido a sus posibles efectos en la estabilidad y equidad del empleo. Además, estas reformas buscan impulsar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente aquellos más afectados por la crisis y por procesos de digitalización. Para lograrlo, se implementan medidas que van desde la orientación y formación

hasta la intermediación y el fomento del emprendimiento.

Adicionalmente, estas reformas se insertan de manera integral en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno de España¹. Este plan, destinado a aprovechar los fondos europeos Next Generation EU², tiene como metas impulsar la transición ecológica, la transformación digital, la cohesión social y territorial, y la igualdad de género. En este contexto, las reformas laborales se posicionan como

¹ Más información disponible en: <https://planderecuperacion.gob.es/>

² Más información disponible en: <https://www.hacienda.gob.es/es-ES/CDI/Paginas/FondosEuropeos/Fondos-relacionados-COVID/Next-Generation.aspx>

parte fundamental de la estrategia para enfrentar los retos actuales y futuros en el mercado de trabajo.

Respecto a la inclusión digital en el entorno laboral, se destacan varias conclusiones:

- La necesidad universal de inclusión digital es crucial, y la formación y capacitación en habilidades digitales son herramientas esenciales para todos los trabajadores, independientemente de su edad o cargo. Esto busca reducir la brecha digital y garantizar la adaptabilidad a los cambios en el mercado laboral.

- Aunque la inclusión digital es necesaria para todos, se enfatiza la importancia de brindar especial atención a

los cargos con responsabilidad, como los mandos intermedios. Estos líderes deben dirigir la transformación digital en sus organizaciones y promover un uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación.

- La consideración de las necesidades generacionales en relación con la adopción y manejo de tecnologías digitales es reconocida. La formación debe adaptarse a las necesidades específicas de cada grupo generacional, reconociendo las diferencias entre nativos e inmigrantes digitales.

En resumen, tanto la digitalización como las reformas laborales son elementos clave para el futuro del mercado de trabajo. Aunque ofrecen oportunidades significativas, también plantean desafíos importantes. Impulsar la digitalización y las reformas laborales como un tándem indispensable es esencial para mejorar la situación económica y social y enfrentar retos futuros como la transición ecológica, la cohesión territorial, la igualdad de género y la participación ciudadana.

La revolución digital ha traído consigo numerosas ventajas, pero también algunos riesgos y desafíos que es preciso afrontar desde una perspectiva crítica y responsable. Entre ellos, se encuentran la conectividad constante y la fatiga informática, el derecho a la desconexión digital y la brecha digital.

La conectividad constante y la fatiga informática se refieren al fenómeno de estar permanentemente conectado a los dispositivos digitales, tanto en el ámbito laboral como personal, lo que puede generar estrés, ansiedad, agotamiento, aislamiento social y problemas

de salud física y mental. Para prevenir y combatir estos efectos negativos, se ha reconocido el derecho a la desconexión digital, que consiste en el derecho de los trabajadores y empleados públicos a no estar obligados a atender comunicaciones o demandas laborales fuera de su horario de trabajo, respetando así su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, intimidad personal y familiar y privacidad digital. Este derecho se regula en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD) y en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (teletrabajo), y supone una medida de prevención de riesgos laborales y de conciliación de la vida laboral y personal.

La brecha digital, por su parte, se define como la desigualdad existente entre las personas que tienen acceso a los recursos y servicios tecnológicos y las que no, así como entre las que tienen las competencias y habilidades digitales necesarias para aprovechar las oportunidades que ofrece la sociedad de la información y las que no. La brecha digital puede tener diferentes dimensiones, como la geográfica, la económica, la social, la de género, la de edad, la de idioma o la de discapacidad, y puede generar exclusión, discriminación y desigualdad de oportunidades. Para reducir la brecha digital, se requieren estrategias de formación y sensibilización que promuevan la alfabetización digital, el acceso universal y asequible a internet y a los dispositivos digitales, la inversión en infraestructuras, la innovación, la regulación, la cooperación y la inclusión digital

Tanto la digitalización como las reformas laborales son elementos clave para el futuro del mercado de trabajo en España. Aunque ofrecen oportunidades significativas, también plantean desafíos importantes. Impulsar la digitalización y las reformas laborales como un tándem indispensable es esencial para mejorar la situación económica y social del país y enfrentar futuros retos, como la transición ecológica, la cohesión territorial, la igualdad de género y la participación ciudadana.

En conclusión, la revolución digital plantea retos y oportunidades que deben ser abordados desde una visión integral y holística, que tenga en cuenta los aspectos técnicos, sociales, económicos, legales y éticos, y que busque el equilibrio entre el aprovechamiento de los beneficios y la prevención de los riesgos de la digitalización.

Bibliografía

Comisión Europea (2019). *Competencias clave para el aprendizaje permanente. Un marco de referencia europeo revisado*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX32018H0604(01)&from=EN)

Minsait (2018). *Informe Minsait sobre Madurez Digital en España 2018*. Disponible en: <https://www.minsait.com/es/actualidad/insights/informe-minsait-sobre-la-madurez-digital-en-espana>

McKinsey & Company (2021). *Innovation in a crisis: Why it is more critical than ever*. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-and-corporate-finance/our-insights/innovation-in-a-crisis-why-it-is-more-critical-than-ever>

Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital (2024). *Plan de Digitalización de las Administraciones Públicas 2021-2025*. Disponible en: https://administracionelectronica.gob.es/pae_Home/pae_Estrategias/Plan_Digitalizacion_AAPP.html

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2021). *Digital Intensity and Productivity in Firms*. Disponible en: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/8a8c9b0f-en.pdf>