



Consejo de la
Unión Europea

**Bruselas, 22 de septiembre de 2023
(OR. en)**

13168/23

**SOC 619
EMPL 441
EDUC 359
ECOFIN 897
DIGIT 187**

NOTA

De:	Presidencia
A:	Comité de Representantes Permanentes/Consejo
Asunto:	Semestre Europeo 2023 - Efectos de las nuevas tecnologías en el trabajo: hacia una transición digital justa - Debate de orientación

Adjunto se remite a las delegaciones una nota de orientación de la Presidencia sobre el asunto de referencia con vistas al debate de orientación del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO) del 9 de octubre de 2023.

Consejo EPSCO (Empleo y Asuntos Sociales)**Semestre Europeo 2023:****Efectos de las nuevas tecnologías en el trabajo: hacia una transición digital justa**

La Unión Europea y sus Estados miembros se enfrentan desde hace tiempo a la necesidad de abordar los grandes retos futuros, que son comunes a todas las economías y sociedades mundiales, relacionados con la transición ecológica, la digitalización, los cambios demográficos y la despoblación de parte de sus territorios.

Por lo que respecta, en particular, a la digitalización, el Consejo Europeo declaró en la «nueva Agenda Estratégica para 2019-2024»¹ que, durante los próximos años, la transformación digital se seguiría acelerando y tendría repercusiones de gran alcance y que nuestra política debía definirse de tal manera que reflejase los valores de nuestra sociedad, fomentase la inclusión y siguiese siendo compatible con nuestro modo de vida.

Teniendo esto presente, la Comisión anunció en 2020, en su Comunicación «Configurar el futuro digital de Europa»², que tenía la intención de concentrarse en tres objetivos fundamentales para garantizar que las soluciones digitales ayuden a Europa a proseguir su propio camino hacia una transformación digital que respete nuestros valores: una tecnología al servicio de las personas, una economía justa y competitiva, y una vía europea hacia la transformación digital que refuerce nuestros valores democráticos, respete nuestros derechos fundamentales y contribuya a una economía sostenible, climáticamente neutra y eficiente en el uso de los recursos.

La transición digital y sus efectos en el empleo, en las capacidades que necesitan las empresas y los trabajadores y en las condiciones y las relaciones laborales representan un enorme desafío para las políticas de empleo, trabajo y protección social, así como para el diálogo social.

La digitalización está provocando una profunda transformación en la forma de producir los bienes y de prestar los servicios. Aunque no es realista pensar que las nuevas tecnologías puedan sustituir por completo a las personas, la creciente automatización de los procesos está dando lugar a la aparición de nuevas profesiones, la completa transformación de otras y la desaparición de muchas que se han quedado obsoletas o se han vuelto innecesarias.

¹ Conclusiones del Consejo Europeo, 20 de junio de 2019.

² Comunicación «Configurar el futuro digital de Europa», 19 de febrero de 2020, COM(2020) 67 final.

La revolución tecnológica puede crear nuevas oportunidades de empleo y cerrar las brechas existentes en la participación en el mercado laboral. Por ejemplo, cabe esperar que la inteligencia artificial (IA) y la robótica creen, por sí solas, casi sesenta millones de nuevos puestos de trabajo en todo el mundo en los próximos cinco años³. Siempre que se apliquen medidas políticas que aborden de manera eficaz la cuestión de la brecha digital, la digitalización también puede beneficiar a las zonas rurales y aisladas que están especialmente expuestas a los efectos del envejecimiento de las sociedades y la despoblación.

La digitalización tiene, además, importantes implicaciones por lo que respecta al derecho a una educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de calidad, establecido en el principio n.º 1 del pilar europeo de derechos sociales. Debido a la transición digital, para que todos los ciudadanos puedan participar plenamente en la sociedad y para que las empresas y los trabajadores puedan gestionar con éxito los cambios que se están produciendo en el mercado laboral, ahora más que nunca es necesario que exista la posibilidad de adquirir capacidades digitales y de actualizar esas capacidades.

En la Decisión por la que se declara el Año Europeo de las Competencias⁴ se recuerda que, en la UE, a pesar de que el 90 % de las profesiones requieren un nivel básico de capacidades digitales, alrededor del 42 % de los ciudadanos de la UE, incluido el 37 % de la población trabajadora, carecen de capacidades digitales básicas.

Las medidas adoptadas a escala de la UE, nacional, regional o local para alcanzar los objetivos establecidos en dicha Decisión deben contribuir a la consecución de los objetivos de la UE para 2030, definidos en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Entre ellos figuran, en particular, los objetivos de lograr que al menos el 60 % de los adultos participe en actividades de formación todos los años y que al menos el 80 % de las personas de entre 16 y 74 años cuente con capacidades digitales básicas, una condición previa para la inclusión y la participación en el mercado laboral y la sociedad en una Europa que se ha transformado digitalmente.

Por otra parte, los efectos del uso de la inteligencia artificial para las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores resultan van cobrando cada vez más importancia. Si bien el uso de sistemas de IA puede aportar numerosos beneficios a los trabajadores y a las empresas, también plantea retos, por ejemplo, cuando las empresas delegan en algoritmos tareas que corresponden a sus poderes de gestión y organización, aumentando así la capacidad de control de esos algoritmos.

³ Comunicación «Una Europa social fuerte para unas transiciones justas», ST 5353/20.

⁴ Decisión (UE) 2023/936 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, relativa al Año Europeo de las Competencias (DO L 125 de 11.5.2021, p. 1).

Cada vez es más frecuente que se confíen a sistemas automatizados de toma de decisiones aspectos clave de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, como la contratación y la selección, la asignación de tareas y la evaluación del desempeño laboral, la promoción en la carrera profesional y la rescisión de contratos.

El uso de tales sistemas automatizados puede beneficiar a los trabajadores, por ejemplo, mejorando su productividad, promoviendo la inclusividad o aumentando la seguridad en el trabajo. Sin embargo, puede dar lugar a nuevos y significativos riesgos, como el sesgo algorítmico, susceptible de socavar los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Con respecto a los objetivos de la Unión de la Igualdad⁵, dichos sistemas automatizados pueden perpetuar la discriminación por motivos de discapacidad, origen racial o étnico, religión o convicciones, género, edad u orientación sexual.

Las políticas de empleo y de trabajo deben ofrecer garantías suficientes de que darán una respuesta adecuada, justa y eficaz a las realidades expuestas, asegurando que el desarrollo tecnológico vaya acompañado de unas condiciones de trabajo y una protección laboral y social adecuadas. Teniendo esto presente, la IA y el uso de algoritmos han de estar sujetos al control humano, y debe propugnarse la digitalización al servicio de los trabajadores, respetando al mismo tiempo sus derechos individuales y colectivos.

Por ejemplo, algunos países han adoptado legislación sobre el deber de transparencia algorítmica por parte de las empresas y la necesidad de informar a los representantes de los trabajadores sobre su uso en la organización del trabajo.

Cuando se utilicen tecnologías en el trabajo, es imperativo garantizar la justicia social, la inclusión, la igualdad, los derechos y la salud y la seguridad de los trabajadores. Del mismo modo que afirmamos que la transición ecológica tiene que ser justa, el objetivo de una transición digital justa también ha de formar parte de nuestras políticas públicas, en consonancia con el pilar europeo de derechos sociales y la Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales⁶. Así pues, deben garantizarse las oportunidades para el desarrollo de la actividad económica y la mejora de la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo y evitarse las repercusiones económicas y sociales negativas sobre los derechos de los trabajadores.

⁵ Para obtener una visión general de la legislación y las iniciativas de la UE contra la discriminación, véase: [La Unión de la Igualdad \(europa.eu\)](https://europa.eu).

⁶ [Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales | Configurar el futuro digital de Europa \(europa.eu\)](https://europa.eu).

En el Semestre Europeo se ha venido subrayando sistemáticamente la necesidad de reformas e inversiones que apoyen la transición digital. El Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento Sostenible para 2023 señala que tales medidas son esenciales para reforzar la base económica de la UE y promover la creación de empresas y el espíritu empresarial, si bien ha de abordarse un reto particular, el de subsanar el déficit de capacidades digitales, a fin de reforzar la equidad y la competitividad.

De cara a esa transición digital justa, los interlocutores sociales tienen una función esencial que desempeñar. El diálogo social tripartito y bipartito y la negociación colectiva, a todos los niveles, son herramientas fundamentales para el análisis, la determinación y la aplicación de políticas plenamente adaptadas a las necesidades de los empleadores y los trabajadores.

En relación con lo expuesto, se invita a los ministros a que cambien impresiones sobre las siguientes cuestiones:

- ¿Qué nuevas iniciativas podrían ponerse en marcha a escala de la UE para supervisar y abordar los efectos de las nuevas tecnologías en el empleo, las capacidades, los derechos de los trabajadores, las condiciones de trabajo, las relaciones laborales y los derechos sociales?
- ¿Cómo podemos hacer que la transición digital sea justa? ¿Cómo puede el Semestre Europeo ayudar a los Estados miembros a adoptar las medidas adecuadas? ¿Qué función desempeñan el diálogo social tripartito y bipartito?