



## **Recomendaciones conjuntas sobre la transformación digital en el lugar de trabajo para los sectores de productos químicos, farmacéuticos, plásticos y productos de caucho en Europa**

El Grupo Europeo de Empleadores de la Industria Química (ECEG, por sus siglas en inglés) y el sindicato industriAll Europa presentan una serie de recomendaciones conjuntas para anticipar, preparar y gestionar el cambio que implica la innovación y la transformación digital en el lugar de trabajo para la industria química en Europa. Las siguientes recomendaciones surgen como resultado del proyecto «Our Future Workplace – Digital Transformation in the Chemical Industry» (Nuestro lugar de trabajo en el futuro: la transformación digital en la industria química), un proyecto de dos años de duración (de enero de 2018 a diciembre de 2019) dirigido por los interlocutores sociales del sector, y se basan en los resultados del informe de investigación «Digital transformation in the workplace of the European Chemicals Sector» (La transformación digital en el lugar de trabajo de la industria química europea), llevado a cabo por el instituto de investigación Prognos AG.<sup>1</sup> Para abordar las siguientes recomendaciones con eficacia, ECEG y el sindicato industriAll Europa han acordado la definición de «digitalización» y «transformación digital»:

«La digitalización es la adopción masiva de tecnologías digitales, ya sea digitalización de datos analógicos, sistemas de realidad virtual o aumentada, Internet de las cosas, y posiblemente otros ámbitos más amplios; así como el modo en que se adaptan los actores a las nuevas condiciones que surgen. Además de los aspectos tecnológicos y empresariales, la transformación digital también engloba aspectos sociales, organizativos y transformadores».

En Europa observamos que la transformación digital es una realidad en los sectores de la química, la farmacéutica, el plástico y el caucho. Si bien la primera oleada transformadora ya se ha consumado ampliamente, las empresas experimentan en la actualidad la segunda oleada de la transformación, o están a punto de embarcarse en ella.<sup>2</sup> La transformación ofrecerá ventajas, pero también creará problemas y dificultades. Algunas profesiones sufrirán grandes cambios, unas serán redundantes y otras cambiarán. La digitalización está reformulando la división del trabajo entre los empleados y la tecnología digital, lo que repercute en el entorno laboral, la organización del trabajo, la salud y la seguridad. Sin embargo, no es opcional. Se trata de un proceso fundamental para mantener la competitividad de nuestros sectores y, por tanto, ofrecer empleo de calidad. El grupo ECEG y el sindicato industriAll Europa están convencidos de que el futuro que afronta la industria puede y debe perfilarse en conjunto.

---

<sup>1</sup> El informe parte de una base empírica sólida. Se llevó a cabo una extensa labor de investigación documental, una encuesta integral en línea dirigida a empleadores y empleados de empresas grandes, medianas y pequeñas, con 500 encuestados de distintos Estados miembros de la UE, y aproximadamente 30 entrevistas a expertos.

<sup>2</sup> En nuestra concepción, la primera ola de la transformación engloba, por ejemplo, la mejora de la conectividad, la digitalización de datos analógicos y la integración de soluciones en la nube. La segunda ola se caracterizará por el Internet de las cosas, aplicaciones de realidad aumentada, inteligencia artificial, etc.



La encuesta, llevada a cabo en el marco del proyecto, pone de relieve diversas áreas para el diálogo social, sea este a nivel local, regional o nacional, que identificaron tanto los empleadores como los empleados. ECEG y el sindicato industriAll Europa recomiendan que sus organizaciones afiliadas consideren su participación en un diálogo constructivo sobre los siguientes temas: acuerdos de teletrabajo y horarios de trabajo móviles, cualificación, protección de datos, control del rendimiento, seguridad laboral, conciliación de la vida laboral y personal, sustitución del puesto de trabajo y pérdida la de carga laboral, horarios de trabajo y participación de los empleados. Algunos acuerdos laborales ya incluyen estos temas y pueden servir como ejemplo o inspiración para los demás.

Otra de las conclusiones de la encuesta es que la gestión del cambio y la participación y el apoyo de los empleados representan en la actualidad el mayor reto del proceso de transformación digital. La introducción de nuevas tecnologías en la escala prevista provocará grandes cambios en la organización laboral, las competencias laborales necesarias, etc. Es fundamental que los empleados estén representados al momento de tomar las decisiones. Esto permite acompañar el cambio con espíritu positivo y constructivo y también garantiza que la gestión del cambio se nutra de los conocimientos y la experiencia del personal de la empresa. Es importante que la dirección, los sindicatos y los comités de empresa reflexionen sobre los posibles escenarios futuros y se anticipen a los cambios que pueda haber en los lugares de trabajo a causa de la transformación digital. Si se abordan el temor y el escepticismo y se señalan las ventajas desde un principio con buena comunicación, diálogo social constructivo y transparencia en el intercambio de información, se podrán considerar los intereses de todas las partes y percibir la transformación como un esfuerzo conjunto satisfactorio. Valgan como ejemplo algunos de los temas importantes que merecen la consideración conjunta de los interlocutores sociales:

1. introducción física/real de tecnologías y programas nuevos, etc., en los procesos de producción, investigación y administración;
2. aumento previsto de oportunidades de teletrabajo;
3. trabajo en equipos heterogéneos e interdisciplinarios;
4. tareas múltiples y flexibilidad;
5. nuevas inquietudes y disposiciones respecto a la salud y la seguridad.

Uno de los aspectos fundamentales que se debe abordar cuando se gestiona la transformación digital es la necesidad de un aprendizaje permanente y competencias digitales y transversales.<sup>3</sup> Los resultados de la encuesta confirman la necesidad acuciante de poner en marcha programas de mejora y readaptación de capacidades para hacer frente a los retos que plantea la transformación digital. La digitalización exige que los empleados sigan la evolución de las nuevas tecnologías, de ahí la necesidad constante de readaptar sus competencias. El aprendizaje permanente mejora las posibilidades de empleo de los trabajadores y la competitividad de las empresas.

---

<sup>3</sup> Capacidades que por lo general no se consideran específicamente relacionadas con ningún trabajo ni ninguna tarea, disciplina académica o área de conocimiento en concreto, y que se pueden utilizar en gran variedad de situaciones y contextos laborales. Algunos ejemplos son:

Pensamiento crítico e innovador, habilidad para las relaciones interpersonales (por ejemplo, capacidad de comunicación y exposición, dotes de organización, trabajo en equipo, etc.), habilidades intrapersonales (por ejemplo, autodisciplina, entusiasmo, perseverancia, automotivación, etc.) - [unevoc.unesco.org](http://unevoc.unesco.org)



Es probable que la estructura educativa y laboral cambie y ya no siga un patrón lineal de instrucción, capacitación y empleo, sino que se transforme en una rotación constante entre trabajo, (nueva) capacitación, y nuevos puestos de trabajo a lo largo de la vida laboral. De hecho, el aprendizaje permanente es uno de los factores decisivos del proceso de transformación digital. Por un lado, exige que los empleados tengan la disposición y la capacidad de autogestión necesarias para seguir aprendiendo durante toda la vida laboral. Por otro lado, obliga a las empresas a ofrecer estrategias adecuadas de capacitación a sus empleados. Por lo tanto, el aprendizaje permanente conlleva un esfuerzo conjunto por las dos partes. Es más, debería entenderse como una práctica obligada y no como una opción disponible, tanto por parte de las empresas, que necesitan trabajadores bien formados y preparados, como de los empleados, que necesitan conservar su aptitud para la actividad laboral y reducir la vulnerabilidad al riesgo de la automatización.

Para competir en la era de la tecnología digital es necesario contar con personal cualificado en el ámbito digital, no solo con buenas capacidades técnicas (por ejemplo, saber programación) sino también con habilidades sociales y transversales.

El grupo ECEG y el sindicato industriAll Europa se han propuesto seguir explorando los retos y las oportunidades que ofrece la transformación digital. Estas recomendaciones se complementarán y actualizarán en función de los nuevos adelantos, tecnologías y conocimientos sobre sus repercusiones en el empleo. Los interlocutores sociales permanecerán atentos a los avances que surjan de las recomendaciones y compartirán buenas prácticas en los próximos años.

Los interlocutores sociales sectoriales europeos de la industria química, ECEG e industriAll Europa, se comprometen de manera expresa a trabajar constructivamente con todas las partes implicadas en el proceso de transformación digital y contribuir, en estrecha colaboración con sus afiliados nacionales, a un debate sectorial constructivo sobre las consecuencias sociales y laborales de la digitalización.

Por último, debemos tener muy presente que la transformación digital no sólo es una transformación tecnológica, sino también cultural y social, y que no se desarrolla en el vacío sino en un contexto de competencia global. Por ello es necesario que nuestra adaptación al futuro del trabajo en la industria química sea meditada y al mismo tiempo veloz.

Michael Vassiliadis  
Presidente del sindicato europeo industriAll

Klaus-Peter Stiller  
Presidente del Grupo Europeo de  
Empleadores de la Industria Química (ECEG)

Luc Triangle  
Secretario general del sindicato europeo industriAll

Emma Argutyan  
Directora general del Grupo Europeo de  
Empleadores de la Industria Química (ECEG)