

Reforzar la participación sindical para una transición justa a la digitalización



Índice

La intervención sindical: una condición necesaria para el gobierno democrático de la digitalización	3
Fortalecer el papel de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la digitalización de los sectores productivos y empresas	5
Adaptar los esquemas tradicionales de acción sindical a las nuevas realidades del trabajo.....	8
Impulsar a través del diálogo social tripartito marcos normativos adecuados y políticas de apoyo para las trabajadoras y los trabajadores.....	10

La intervención sindical: una condición necesaria para el gobierno democrático de la digitalización.

La digitalización de la economía es un proceso económico y social en construcción, cuyos límites y efectos están todavía por explorar en toda su profundidad. Su desarrollo concreto registra además pautas diferenciadas en la medida en que la implantación de los cambios tecnológicos no es homogénea. Por el contrario, la intensidad y el alcance de los mismos registra variaciones significativas entre los diferentes países, regiones, sectores productivos y empresas, y sus impactos afectan de forma desigual a los distintos grupos de población.

No resulta sorprendente por tanto que el desarrollo de la digitalización esté planteando importantes interrogantes sobre sus posibles efectos en el ámbito laboral, en relación a cuestiones como las dinámicas de destrucción o creación de empleo, los cambios en los contenidos del trabajo y en los requerimientos de cualificaciones y competencias profesionales, la situación profesional de las personas trabajadoras, la calidad del empleo y las condiciones de trabajo, el acceso a la protección social, y la dinámica de relaciones laborales. A esto se suma además, el debate abierto sobre el papel determinante que deben jugar la legislación y la negociación colectiva en la regulación de estos procesos.

Es importante señalar sin embargo que **el entorno del trabajo ya se está transformando**, con importantes implicaciones para la evolución de las tareas en los procesos de producción, la oferta y la demanda y la estructura del empleo, y modificando sensiblemente los conocimientos y habilidades requeridas. La relación entre innovación tecnológica y ocupación es bastante compleja, porque sus efectos parecen positivos cuando repercuten en la producción de productos innovadores, porque crean nuevos mercados, nueva demanda y, por tanto, más empleos. Pero cuando la tecnología mejora los procesos, el impacto sobre la ocupación tiende a ser negativo, ya que permite producir la misma cantidad con menos trabajo.

Los avances tecnológicos –la inteligencia artificial, la automatización y la robótica especialmente– crearán nuevos puestos de trabajo, pero las personas que van a perder sus empleos en esta transición podrían ser las menos preparadas para aprovechar las nuevas oportunidades. Las competencias de hoy no se ajustarán a los trabajos de mañana y las nuevas competencias adquiridas pueden quedar rápidamente desfasadas. Ahora bien, el objetivo central de esta nueva revolución tecnológica debería ser el impulso de una **mejora sustancial del empleo y de la calidad de vida del conjunto de la población**.

En este sentido, es importante resaltar que los efectos de la digitalización no están predeterminados sólo por las características de la tecnología sino, también por otro tipo de factores estructurales –económicos, formativos, sociales, institucionales, culturales–, así como por las estrategias adoptadas por los actores involucrados en este proceso. Las políticas públicas pueden y deben regular el ritmo de incorporación de las nuevas tecnologías, coordinando el impulso a la economía digital con las políticas para la promoción de la economía circular y la igualdad de oportunidades e integrando las dimensiones social, medioambiental y económica.

La conclusión que se desprende de todo lo anterior es que **la digitalización es un fenómeno que puede y debe ser gobernado con la participación proactiva de los sindicatos de clase**, es decir, de las organizaciones que -a diferencia de los sindicatos corporativos- buscan organizar, representar y defender al conjunto de trabajadoras y trabajadores.

Pero la realidad es que, tal como ha puesto de relieve la encuesta impulsada por la Confederación Europea de Sindicatos¹, la participación sindical en el gobierno de la digitalización es muy débil e incluso irrelevante en la mayoría de los países europeos. Así de un lado, la digitalización tiene en términos generales una presencia minoritaria en los contenidos de los acuerdos y convenios colectivos pactados en el marco del diálogo social bipartito entre las organizaciones sindicales y empresariales. Por tanto, es imprescindible que se incorpore en sus deliberaciones, conclusiones y aportaciones en todos estos ámbitos. A esto se suma la situación en los nuevos entornos laborales, como el de las plataformas digitales laborales, donde la presencia y capacidad de intervención de las organizaciones sindicales tradicionales es todavía muy incipiente. De otro lado, en la mayoría de los países europeos los sindicatos no han desempeñado un papel relevante en la conformación de las políticas públicas en materia de digitalización impulsadas por los gobiernos de los Estados miembros.

Frente a esta situación, es necesario remarcar que **la participación de los sindicatos de clase es una condición necesaria para el gobierno democrático de los procesos de transición a la economía y sociedad digitales**. La merma de dicha participación, a través por ejemplo de la marginación o erosión del diálogo social tanto bipartito como tripartito, sienta las bases para una gobernanza tecnocrática de la digitalización, con implicaciones muy negativas para las condiciones de vida y trabajo de las personas y para la propia salud democrática de las sociedades europeas.

En este sentido, se plantea **reforzar la participación sindical con el objetivo de impulsar una transición justa a la digitalización, que favorezca una transformación inclusiva en términos de empleo y condiciones de trabajo, y contribuya a prevenir y mitigar los riesgos de segmentación y exclusión social**.

Para ello, se proponen tres ejes centrales de intervención:

1. Fortalecer el papel de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la digitalización de los sectores productivos y empresas.
2. Adaptar los esquemas tradicionales de acción sindical a las nuevas realidades del trabajo.
3. Impulsar a través del diálogo social tripartito marcos normativos adecuados y políticas de apoyo para las trabajadoras y trabajadores.

¹ Voss, E. & Riede, H. (2018). Digitalisation and workers participation: What trade unions, company level workers and online platform workers in Europe think. Brussels, European Trade Union Confederation.

1 Fortalecer el papel de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la digitalización de los sectores productivos y empresas

La digitalización se perfila de forma creciente como un factor de reestructuración de las empresas, con potenciales efectos sobre el empleo y las características y condiciones de trabajo. En este sentido, la negociación colectiva, por su naturaleza y funciones, es el instrumento que puede facilitar una adecuada gobernanza de las estrategias de transformación digital de las organizaciones productivas, dinamizando las relaciones laborales en un sentido proactivo, decir: anticipándose a los cambios y sus efectos, y equilibrador en relación con estas.

No obstante, el análisis comparado pone de manifiesto, como ya se ha señalado, que el tratamiento de la digitalización por parte de la negociación colectiva tiene en general un carácter reactivo y minoritario. Un hecho que puede explicarse por diversas razones:

- La negociación colectiva ha desempeñado históricamente un papel menor en relación al cambio tecnológico, debido a diferentes factores:
 - a) El desarrollo de innovaciones tecnológicas se identifica como un componente del diseño de la organización del trabajo, que el derecho laboral reconoce, como exclusivo, competencia del empleador.
 - b) El bajo nivel de innovación de muchas empresas, particularmente PYME y las microempresas.
 - c) La falta de conocimiento de los actores de la negociación sobre los impactos de las innovaciones tecnológicas en las condiciones de trabajo.

- Sin embargo, tenemos legislación laboral que establece derechos de información y consulta para la representación de los trabajadores y trabajadoras (RLT). Así, el Estatuto de los Trabajadores establece este derecho explícitamente en las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo, así como el derecho a emitir un informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones adoptadas por el empresario, sobre la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo. Por otra parte, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales expresamente reconoce como aspectos susceptibles de generación de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores las características relativas a la organización del trabajo, por lo que es obligatorio evaluar los riesgos cuando se modifican las condiciones de trabajo o se introducen cambios tecnológicos. A partir de ahí, la RLT tiene un amplio catálogo de competencias que posibilitan su participación.

- Las reformas de la legislación laboral en la etapa de la Gran Recesión han profundizado la asimetría de poder entre el capital y el trabajo, fortaleciendo la capacidad de los empleadores para regular unilateralmente las condiciones de trabajo. Esto ha sentado las bases para un patrón más autoritario de relaciones laborales, con mucho menos espacio para la participación de los representantes de los y las trabajadoras en el proceso de toma de decisiones a nivel de empresa.

- Las prioridades clave de los sindicatos siguen centradas en la actualidad, en tratar de recuperar las condiciones y los derechos laborales gravemente dañados durante la Gran Recesión, particularmente en materia salarial. En este sentido, los temas emergentes como la digitalización están en su mayoría fuera de las prioridades de la agenda de negociación actual de los y las representantes sindicales.

- Los enfoques para anticipar los procesos de reestructuración siguen siendo minoritarios, a pesar del impacto de la crisis. Como regla general, la reestructuración continúa llevándose a cabo de manera operativa y específica por tiempo, con espacio limitado para aplicar medidas de anticipación.
- La digitalización está produciendo un crecimiento de la individualización de las relaciones laborales al tiempo que se difuminan los límites establecidos entre trabajar por cuenta propia o por cuenta ajena, con las dificultades crecientes para la intervención sindical que estas circunstancias provocan. Estas nuevas formas con mayor flexibilidad supondrán el incremento del empleo en actividades que se desplazan de lo laboral a lo mercantil.
- Las zonas grises normativas que pueden permitir eludir la aplicación del conjunto de la legislación laboral están creciendo: contrato de trabajo, acuerdo sobre la remuneración, horas mínimas y máximas de trabajo, normas sobre el tiempo de trabajo, vacaciones pagadas, permiso de maternidad-paternidad, seguridad social, salud laboral, etc. En definitiva, se acentúa el desequilibrio entre personas trabajadoras y empleadoras. Pese a que la digitalización abre también nuevas formas de producción colaborativa, los límites de la empresa en el entorno digital no están claramente establecidos y se hace difícil la representación colectiva de las personas trabajadoras.
- El rápido ritmo de la digitalización y las incertidumbres sobre el alcance y la intensidad de sus impactos sociales no coinciden fácilmente con el marco institucional actual de las relaciones laborales que, a menudo, están más organizados en un calendario fijo regulado y en general cubren una gama limitada de temas específicos y tradicionales.
- El empleo creado en España continúa sin dar muestras evidentes de un cambio efectivo del modelo productivo, donde todavía el 92% de los puestos de trabajo están relacionados con actividades de contenido tecnológico bajo y solo el 8% se concentra en ramas de contenido tecnológico medio y alto de la industria y los servicios, por lo que el peso del empleo de este último solo representa el 7%. Por otra parte, el 55% de las empresas encuentran dificultades en dar con los perfiles profesionales que demandan.

En este marco, resulta imprescindible **impulsar un papel más proactivo de las relaciones laborales en el gobierno de las reestructuraciones impulsadas por la digitalización**, a fin de no vernos abocados a negociar de forma pasiva las consecuencias más negativas de estos procesos.

Para ello, se plantean cinco criterios prioritarios:

1. *Combinar y coordinar la intervención en los diferentes espacios de actuación:* centro de trabajo, empresa, grupo de empresas, cadena de valor, sector productivo y ámbito territorial; e impulsar la cooperación entre ellos.

2. *Participar en la anticipación y gestión de los cambios a través de elementos como:* la mejora de los niveles y utilización de la información en los diferentes ámbitos de actuación; el impulso de instrumentos compartidos de diagnóstico sobre fortalezas, debilidades y tendencias de los sectores productivos (Observatorios sectoriales, Planes Industriales); la formación de cuadros y representantes sindicales; la dotación de los recursos sindicales; el conocimiento compartido y aprendizaje de experiencias concretas.

3. *Intervenir en los procesos y en las políticas públicas en esta materia.* La heterogeneidad de los procesos, los desequilibrios entre empresas, sectores y territorios en el acceso a la digitalización, y la proliferación de ayudas e instrumentos públicos de difusión y apoyo a estas estrategias, nos exigen un mejor conocimiento de esta realidad y de su impacto actual y futuro.

4. *Enriquecer los contenidos de los convenios y acuerdos colectivos, abordando en la negociación la incidencia de la digitalización en relación a materias como:*

- Inversión productiva y empleo.
- Contrataciones y despidos por causas tecnológicas.
- Afectación de materias ligadas a la organización del trabajo: tiempo de trabajo: distribución irregular de la jornada; flexibilidad y autogestión; nuevas formas y estándares de control (acceso a los equipos y las comunicaciones, videovigilancia, geolocalización, etc.); conciliación; derecho a la desconexión digital; movilidad y clasificación profesional; estructura retributiva; lugar de trabajo (indeterminación, teletrabajo, etc.).
- Formación continua: adaptación y adquisición de competencias; gestión de la edad; e igualdad de género (formación para mujeres en disciplinas STEM -ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas-).
- Prevención de riesgos laborales: evaluación de nuevas realidades como trabajo con robots, Inteligencia Artificial, tecnoestrés, diferentes lugares de trabajo, etc.
- Igualdad y no discriminación por razones de género, edad y adaptabilidad tecnológica, etc., con especial atención a la brecha digital y salarial de género (medidas de acción positiva para eliminar desigualdades fuera del ámbito laboral: corresponsabilidad, etc.).
- Subcontratación y externalización a plataformas digitales. Información previa a la representación social.
- Derechos colectivos e individuales.
- Tratamiento de datos personales.
- Protocolos de actuación que aborden la implantación de herramientas digitales o nuevas formas de gestión del trabajo en los que se contemple: información previa y suficiente a la RLT, diagnóstico de afectación, propuestas de adaptación, formación específica necesaria y de recualificación, así como seguimiento y evaluación periódica de dichos protocolos.
- Reconocimiento expreso de los derechos de información y consulta periódica a la RLT en relación a los cambios organizativos o productivos derivados de la digitalización o la innovación aplicada a sus procesos.

5. *Actuar en el marco europeo mediante el intercambio de protocolos de actuación y buenas prácticas desarrolladas por las federaciones sindicales europeas, y a través del seguimiento de los desarrollos normativos que en materia de digitalización, y en otros ámbitos relacionados, lleve a cabo la Unión Europea con el objeto de desarrollar acciones ante sus instituciones en defensa de una regulación que garantice unas condiciones de empleo de calidad y una transición justa.*

2 Adaptar los esquemas tradicionales de acción sindical a las nuevas realidades del trabajo

El desarrollo de los modelos de negocio basados en las nuevas realidades del trabajo plantea nuevos e importantes desafíos al movimiento sindical, debido a sus potenciales impactos en el empleo, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.

Las plataformas digitales son un ejemplo demostrativo de los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo. Los resultados de diferentes estudios apuntan que el trabajo de plataformas se caracteriza en la etapa actual por una elevada precariedad laboral, que se manifiesta en diversas dimensiones: baja remuneración; subempleo, bajo acceso a las prestaciones de protección social; nuevos riesgos para la salud laboral; y una notable asimetría de poder entre las plataformas digitales y las personas que prestan servicios profesionales a través de las mismas. Los sindicatos de clase europeos han comenzado a abordar de forma incipiente, fragmentaria y tentativa la intervención en este ámbito. Un hecho que se explica tanto por tratarse de un fenómeno reciente que, además, representa en la actualidad un porcentaje relativamente reducido de empleo, como por diversos obstáculos de orden jurídico y práctico que dificultan la acción sindical en este campo.

Dada la complejidad del fenómeno y sus múltiples impactos potenciales, parece razonable apuntar que la intervención sindical debería articularse en torno a diferentes ejes de actuación necesariamente complementarios, entre los que cabe destacar al menos los cinco siguientes:

1. El control del cumplimiento de la norma laboral:

- Desarrollar actuaciones dentro del marco normativo actual, exigiendo el cumplimiento del deber de información y consulta, informes sobre evolución de empleo, modificaciones del proceso productivo con consecuencias sobre el empleo o las condiciones laborales y la prevención de riesgos laborales.

- Incorporar aspectos legales en materia de protección de datos (control del cumplimiento del reglamento UE 2016/679 de protección de datos² y la LO 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales³); y en materia de responsabilidad social de las empresas (utilización el marco que nos proporciona la Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad⁴).

2. La regulación legal de las plataformas digitales, especialmente en sus aspectos laborales; y la creación de un registro público con una relación completa de estas plataformas.

3. La organización de las trabajadoras y trabajadores, planteándose elementos como:

La creación de espacios y herramientas digitales que faciliten la información, asesoramiento y comunicación con las trabajadoras y trabajadores de plataformas.

2 <https://www.boe.es/doue/2016/119/L00001-00088.pdf>

3 <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3/dof/spa/pdf>

4 <https://www.boe.es/boe/dias/2018/12/29/pdfs/BOE-A-2018-17989.pdf>

El desarrollo de nuevas formas de actuación y mecanismos de coordinación y cooperación entre las diferentes estructuras en el territorio, con esquemas flexibles de aproximación a las trabajadoras y trabajadores, como por ejemplo en las plataformas que ofrecen servicios offline a nivel local.

El apoyo y cobertura jurídica y sindical a las trabajadoras y trabajadores ante los conflictos laborales en el ámbito de las plataformas digitales.

El fomento de la afiliación y representación de las personas que prestan servicios offline a nivel local, con independencia de la calificación legal de su situación profesional.

Realizar un mayor esfuerzo para incorporar en estos procesos a los técnicos y cuadros de las empresas, ya que tendrán una mayor incidencia futura en los y las jóvenes; e incidir en la defensa de sus pautas de trabajo.

La promoción de mecanismos de coordinación sindical transnacional, que favorezcan la extensión de buenas prácticas y el cumplimiento de los derechos laborales básicos a escala global.

El impulso de alianzas con otro tipo de entidades sociales, como las cooperativas emergentes en el ámbito de las plataformas.

4. La dinámica de relaciones laborales, impulsando procesos de diálogo y negociación con las plataformas digitales, e impulsando la cobertura de los trabajadores de plataformas que prestan servicios offline en el ámbito de los acuerdos sectoriales relativos a las actividades afectadas. Es necesario revisar la legislación laboral para responder a las nuevas situaciones, a veces confusas entre la laboralidad y la no laboralidad, o entre la condición de autónomo/a o trabajador/a dependiente. También, la Inspección de Trabajo, como instrumento público de vigilancia y control de los derechos laborales, debe adaptar sus medios a estas nuevas realidades laborales, como elemento clave para afrontar la presente situación de colectivos crecientes de trabajadores y trabajadoras.

5. En el marco de la acción sindical en las empresas, resulta esencial incorporar la reivindicación de elementos vinculados a la implantación de los procesos de desarrollo económico o de producción que garanticen una mayor viabilidad de la empresa; la apuesta por la formación digital futura; y el control de los cambios en las condiciones de trabajo.

3 Impulsar a través del diálogo social tripartito marcos normativos adecuados y políticas de apoyo para las trabajadoras y los trabajadores

El diálogo social tripartito debe desempeñar un papel clave para el fomento de una transición digital justa, impulsando la adopción de marcos normativos adecuados -tanto a nivel comunitario como en los Estados miembro de la Unión Europea- y de políticas públicas que favorezcan la creación de empleo decente, y contribuyan en paralelo a prevenir y mitigar los riesgos de segmentación y exclusión social entre la población.

El análisis comparado pone de manifiesto, sin embargo, como ya se ha señalado, que la participación de los interlocutores sociales -y en particular los sindicatos- en las estrategias sobre digitalización desarrolladas por los gobiernos ha sido en general muy débil o incluso nula.

Hay dos factores detrás de esta situación: primero, la aplicación de un enfoque de gobernanza unilateral durante la etapa de la Gran Recesión, impulsado por la Comisión Europea a partir de 2010, que ha dejado poco o ningún espacio para los interlocutores sociales. Y segundo, la opción a favor de las “consultas públicas” en el diseño de las principales iniciativas políticas relacionadas con la digitalización: un método de “gobernanza débil”, asimismo, promovido por las instituciones comunitarias y cuya consecuencia ha sido un deterioro significativo de los procesos de diálogo social tripartito.

En este sentido, conviene resaltar que **el diálogo social entre las Administraciones Públicas y las organizaciones sindicales y empresariales es un componente central del modelo social europeo, que puede ser complementado pero en ningún caso asimilado ni mucho menos sustituido por la “consulta abierta”.**

En este marco, el diálogo social tripartito debería abordar diferentes objetivos y ejes de actuación, pudiendo destacarse entre otros:

1. La mejora del análisis y de la información de los cambios concretos que se están produciendo, para evitar especulaciones sobre la desaparición o generación de empleo por la digitalización.
2. La regulación de los vacíos legales existentes en la economía digital, en relación a aspectos como: *la fiscalidad de las plataformas que operan a escala transnacional; la privacidad, seguridad y tratamiento de los datos; las reglas de competencia, a fin de evitar la consolidación de los monopolios emergentes en este ámbito; las implicaciones éticas y sociales de la robótica y la inteligencia artificial; o la incorporación de la tecnología de blockchain al ámbito del trabajo.*
3. El apoyo a la creación de empleo, combinando la apuesta por una política industrial efectiva con medidas de apoyo a la generación y mantenimiento de las ocupaciones menos susceptibles de automatización en todos los sectores, particularmente en los servicios que cubren necesidades sociales (tales como la sanidad y la atención a la dependencia).

4. Medidas que favorezcan la calidad de los nuevos empleos digitales. Esta es una cuestión de especial relevancia por una doble razón: de un lado, porque el desarrollo de la digitalización se produce en un contexto jurídico-social que proviene de economías basadas en competir con *bajos salarios y flexibilidad laboral*, particularmente en los países del Sur y Este europeo; y, de otro, porque empiezan a advertirse ya signos de que la digitalización está reforzando la tendencia preexistente a la *polarización del empleo*, es decir, a la creación de una parte de empleos de alta calidad con otra caracterizada por una elevada precariedad y rotación laboral que impide el desarrollo de la capacitación y reciclaje profesional de las personas.

5. El fomento de un ordenamiento jurídico más favorable a la calidad del empleo que, entre otros elementos, garantice la tutela jurídica de las personas que trabajan en las nuevas formas de empleo digital con independencia de su estatus laboral.

6. Este ordenamiento legal debería incorporar para todos los trabajadores y trabajadoras de las plataformas, con independencia de su relación jurídica, la protección de su seguridad y salud en el marco de la prevención de riesgos laborales.

7. El establecimiento de un modelo formativo que se anticipe a los requerimientos de los procesos de digitalización y no deje atrás a ninguna persona ni sector de actividad. Es imprescindible la coordinación de las administraciones competentes en materia de formación -y también de sus organismos técnicos dependientes-, con el fin de establecer los perfiles profesionales identificados con la difusión de la economía digital y la formación asociada para que se mejore y amplíe la oferta formativa.

8. La mejora de las cualificaciones en materia digital. Las medidas que se adopten en esta materia deberían incidir al respecto en todas las fases del sistema educativo, prestando una especial atención a la formación dirigida a las personas ocupadas y desempleadas, planteándose dos ejes centrales de actuación:

- Reforzamiento de las cualificaciones digitales, tanto las de carácter genérico como las especializadas y complementarias.
- Desarrollo de una estrategia orientada a disminuir el desajuste existente entre la demanda y oferta de profesionales con competencias TIC.

9. La incorporación de la dimensión de género en todas las iniciativas y, en particular, aquellas relativas a la creación y calidad del empleo como al fomento de educación y formación en competencias digitales.

10. El desarrollo de políticas activas de empleo, que contribuyan a facilitar una transición justa de los colectivos más vulnerables y con mayores obstáculos de adaptación a la economía digital, cuyo resultado debe ser un trabajo decente para todas las personas en una sociedad inclusiva que erradique la pobreza.

11. La adaptación de los esquemas de protección social, considerando la situación del trabajo autónomo en aspectos como la irregularidad de las contribuciones y un umbral más bajo para el acceso a los beneficios. Asimismo, se plantea la adopción de una renta mínima garantizada, dirigida a las personas con ingresos más bajos y mayores dificultades para encontrar empleo.

12. El reforzamiento de las capacidades institucionales de las Administraciones Públicas, tanto en términos de inversión -en áreas como la educación, I+D+i, servicios públicos empleo, etc.- como en mejora del funcionamiento.

13. La evaluación del impacto de las iniciativas impulsadas desde el Gobierno, especialmente en el marco de las actuaciones previstas en la Agenda Digital 2020, en la propuesta de Industria Conectada 4.0 y el Plan de Innovación 2017-2020, ya que entre sus objetivos está el desarrollo de la economía digital y la formación de profesionales. Esta información es imprescindible para mejorar la inversión pública en el marco del diálogo social sectorial y territorial y apoye la innovación, la generación de empleo de calidad y la mejora de la cualificación de trabajadores y trabajadoras.

14. La coordinación de las políticas de empleo y formación -competencia de distintas administraciones-, para que, por un lado, se garantice el derecho a la formación continua para la población ocupada y la que se encuentre en situación de desempleo y, por otro, se mejore el acceso a los objetivos compartidos y a los recursos disponibles.

15. La promoción de la red de centros públicos de formación profesional para facilitar el acceso a la formación; así como los centros de personas adultas, vía principal en este momento para mejorar la cualificación de personas que no pueden acceder a la formación por otros medios. La realización de programas específicos a través de esta red tendrían mayor alcance que las actuaciones dispersas de las distintas administraciones y su impacto sería más eficaz en la reducción de la 'brecha digital'.

16. Para la adecuada articulación de las estrategias será necesario conocer con precisión no sólo los marcos de competencias del Estado, sino también los de las Comunidades Autónomas, y de esta manera ajustar el diálogo social en cada ámbito de acuerdo a su estructura.