

# La necesidad de instrucción alle competencias digitales per l'accesso dei giovani al mercado del lavoro: il caso spagnolo

La necesidad de una educación en competencias digitales para el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo: el caso español

**Estefanía González Cobaleda**

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Málaga



## ¿Una cuestión crítica para el relevo generacional?

### INTRODUCCIÓN

El colectivo de personas jóvenes se ha caracterizado por tener unas precarias condiciones de trabajo basadas en relaciones laborales de carácter temporal y parcial e inadecuadamente remuneradas. En el caso de España, continúa liderando la tasa de paro juvenil en la UE llegando a duplicarla (31%). Todo ello, no garantizará el relevo generacional, siendo un reto el progresivo envejecimiento de la población. De hecho, representan uno de los colectivos más vulnerables en nuestro mercado de trabajo, entre otras cuestiones, por su dificultad de acceder y permanecer en el mismo viéndose agravado en los últimos tiempos por la irrupción de la digitalización junto con esta crisis sanitaria, económica, social, así como climática. Todo ello, ha ocasionado una elevada preocupación desde el ámbito de las relaciones laborales.

#### Índice de Economía y Sociedad Digital (DESI)

En España solo el 36% de la población tiene competencias digitales por encima del nivel básico y únicamente un 3,8 % de la población española son especialistas en TIC, encontrándose por debajo de la medida europea

#### Estrategia España Digital 2025

Uno de sus ejes estratégicos es “reforzar las competencias digitales de los trabajadores y del conjunto de la ciudadanía” con el fin de reducir la brecha digital

#### Plan Nacional de Competencias Digitales

(plantea 4 ejes de actuación)  
**Eje II:** transformación digital de la educación  
**Eje III:** competencias digitales para el empleo

## CONCLUSIONES

1. El envejecimiento activo ha adquirido una importancia creciente en el ámbito laboral, si bien, en las últimas décadas se han acentuado el riesgo por la falta de relevo generacional.
2. Uno de los mayores retos a los que nos enfrentamos acerca de la digitalización es garantizar la adquisición de competencias digitales de las personas jóvenes para mejorar sus competencias y habilidades, conformándose como un reto y una oportunidad al mismo tiempo y ante las jubilaciones masivas que afrontaremos en los próximos años.
3. Consideramos vital introducir la digitalización en el entorno educativo y formativo mediante el desarrollo de competencias digitales con el objeto de lograr una plena integración social y desarrollo profesional en el futuro del colectivo de personas jóvenes.
4. Es necesario implementar unas eficaces políticas formativas en competencias digitales a lo largo de la vida laboral de las personas trabajadoras, lo que conllevaría estar permanentemente actualizadas y adaptadas a las nuevas necesidades del mercado de trabajo marcadas por la digitalización.
5. Es vital transitar hacia unas políticas de empleo joven con un estímulo digital, justo e inclusivo a través de mecanismos básicos de cohesión, solidaridad y relevo generacional.

## BIBLIOGRAFÍA

GÓMEZ SALADO, M.Á. (2021). *La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-laborales: desafíos tecnológicos del siglo XXI*. Aranzadi

MONEREO PÉREZ, J.L. Y LÓPEZ INSUA, B.M. (2022). “La eterna discusión acerca de la promoción del acceso al mercado de trabajo de los jóvenes "versus" retraso en la edad de jubilación de los mayores”, AA.VV. *Trabajo y seguridad social de la juventud*, Laborum, pp. 17-63

MONEREO PÉREZ, J.L. Y LÓPEZ INSUA, B.M. (2022). *La protección socio-laboral de los jóvenes: construyendo un futuro*, Atelier

VERD PERICÁS, J.M. y YEPES CAYUELA, L. (2021). “El empleo irregular en las trayectorias laborales de la población joven: Una aproximación mixta de carácter descriptivo y secuencial”, *Cuadernos de relaciones laborales*, núm. 2, pp. 329-350.

[egcobaleda@uma.es](mailto:egcobaleda@uma.es)