

LA GESTIÓN SOSTENIBLE DE LAS RELACIONES LABORALES EN
CASTILLA Y LEÓN: RETOS Y OPORTUNIDADES

**DESARROLLO SOSTENIBLE EN EL ÁMBITO LABORAL COMO
FACTOR DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. EL
PAPEL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y SUS
REPRESENTANTES**

*Información
sindical
básica*

Castilla y León presenta desafíos específicos en la **sostenibilidad de las relaciones laborales** debido a una combinación de factores estructurales, demográficos y productivos que condicionan la calidad del empleo, el diálogo social y la estabilidad económica. Entre los aspectos clave destacan:

1. DESIGUALDAD TERRITORIAL ENTRE ZONAS URBANAS E INDUSTRIALES FRENTE AL MEDIO RURAL.

La desigualdad territorial entre zonas urbanas e industriales frente al medio rural en Castilla y León tiene un impacto directo y profundo en la sostenibilidad de las empresas, tanto desde el punto de vista económico como social y laboral.

El impacto en la sostenibilidad económica se mide a través de la falta de infraestructuras y servicios en el medio rural. Las empresas rurales enfrentan mayores costes logísticos, menor acceso a redes de transporte, conectividad digital limitada y escasa disponibilidad de servicios auxiliares. Esto reduce su competitividad y dificulta su integración en cadenas de valor sostenibles.

Además, tienen dificultad para atraer y retener talento. La despoblación y el envejecimiento de la población rural limitan la disponibilidad de mano de obra cualificada. Las empresas tienen problemas para cubrir vacantes, especialmente en sectores como el agroalimentario, sociosanitario o logístico.

2. ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA Y FALTA DE RELEVO GENERACIONAL.

Castilla y León es una de las comunidades autónomas con mayor envejecimiento poblacional de España. Este fenómeno demográfico tiene un impacto directo en el mercado laboral, en la estructura de las plantillas y en la sostenibilidad de las relaciones laborales. Desde una perspectiva sindical, es imprescindible abordar este reto con políticas laborales inclusivas, preventivas y adaptadas a las nuevas realidades generacionales.

La edad media de la población trabajadora en Castilla y León supera los 45 años, con un crecimiento sostenido de trabajadores mayores de 55. La tasa de reemplazo generacional es insuficiente, especialmente en sectores como la industria, el transporte y la sanidad. El envejecimiento se acentúa en zonas despobladas, donde la falta de relevo generacional compromete la continuidad de servicios esenciales.

Esta circunstancia impacta en la productividad y adaptación, ya que las personas trabajadoras mayores aportan experiencia y estabilidad, pero requieren entornos adaptados a sus capacidades físicas y cognitivas. Por otro lado, la falta de adaptación tecnológica y ergonómica puede generar exclusión o sobrecarga laboral.

Afecta también a la salud laboral de las personas trabajadoras, incrementando la prevalencia de enfermedades crónicas, los riesgos

ergonómicos y psicosociales, y las bajas de larga duración, lo que exige una gestión preventiva más eficaz.

Impacta sobre la formación y la necesaria recualificación. La brecha digital intergeneracional dificulta la adaptación a procesos de digitalización, razón por la que resulta necesario garantizar el acceso a formación continua para trabajadores sénior.

El envejecimiento de la población trabajadora exige a las empresas una gestión del conocimiento, ya que, por un lado, la pérdida de talento por jubilación no planificada genera vacíos operativos siendo clave implementar sistemas de transmisión del conocimiento intergeneracional.

Por ello, es necesario que las empresas lleven a cabo políticas de gestión de la edad que contemplen:

- Planes de envejecimiento activo, con medidas de adaptación de puestos de trabajo.
- Formación digital inclusiva para trabajadores mayores, con metodologías adaptadas.
- Protocolos de salud laboral específicos para mayores de 55 años.
- Revisión de los ritmos de trabajo y cargas físicas, especialmente en sectores manufactureros.
- Incentivos a la contratación de jóvenes, combinados con programas de mentorización

por parte de trabajadores sénior.

- Negociación colectiva que incorpore cláusulas sobre envejecimiento, jubilación flexible y transición generacional.

El envejecimiento de la población trabajadora no debe verse como una amenaza, sino como una oportunidad para rediseñar las relaciones laborales desde la equidad, la experiencia y la sostenibilidad. La acción sindical debe garantizar que esta transición se realice con justicia, dignidad y derechos para todas las generaciones.

3. DESINDUSTRIALIZACIÓN Y TRANSICIÓN ENERGÉTICA.

La desindustrialización es un proceso estructural que implica la pérdida progresiva de peso del sector industrial en la economía y el empleo. En Castilla y León, este fenómeno ha tenido consecuencias profundas en el tejido productivo, especialmente en comarcas rurales y zonas tradicionalmente industriales. Desde una perspectiva sindical, la desindustrialización plantea desafíos críticos para la sostenibilidad de las relaciones laborales, la cohesión social y la calidad del empleo.

La industria ha sido históricamente generadora de empleo con derechos, estabilidad y cobertura sindical. Su retroceso ha dado paso a sectores más precarizados, como los servicios de baja cualificación. Los procesos de deslocalización industrial y el cierre de plantas han generado desempleo estructural, migración laboral y vaciamiento demográfico en

determinadas zonas de la comunidad. El modelo industrial basado en grandes centros de trabajo ha sido sustituido por microempresas y subcontratación, dificultando la acción sindical y la negociación colectiva.

La reindustrialización sostenible representa una oportunidad estratégica para revitalizar el tejido productivo de Castilla y León, a través de políticas activas de reindustrialización vinculadas a la transición energética y la digitalización.

Las políticas activas deben orientarse a:

- Reconstruir capacidades productivas en sectores estratégicos (energías renovables, agroindustria, movilidad sostenible, economía circular).
- Fomentar la innovación y digitalización de procesos industriales.
- Reducir la huella ambiental mediante tecnologías limpias y eficiencia energética.
- Generar empleo estable y cualificado, con participación sindical en su diseño y ejecución.

UGT Castilla y León apuesta por:

1. **Planes de formación continua y reciclaje profesional**, orientados a empleos verdes y digitales.
2. **Fomento del empleo verde de calidad**, con cláusulas en convenios sobre salud laboral,

estabilidad y promoción profesional.

3. **Acuerdos sectoriales y territoriales**, incluyendo participación sindical en proyectos energéticos y de reindustrialización.
4. **Impulso a la reindustrialización verde**, con ayudas tecnológicas y fiscales condicionadas a creación de empleo de calidad.
5. **Diálogo social reforzado**, para garantizar una transición energética justa que compagine sostenibilidad ambiental, industrial y social.

La desindustrialización plantea riesgos: desempleo, precarización, pérdida de poder sindical. Pero la transición energética ofrece una oportunidad única, si se orienta desde una perspectiva social, con formación, empleos dignos y diálogo social. Castilla y León puede liderar la reindustrialización sostenible, reforzando sus relaciones laborales y garantizando una transformación justa, inclusiva y con garantías para todas las personas trabajadoras.

4. Digitalización acelerada.

La digitalización acelerada está transformando profundamente el

mundo del trabajo. La incorporación masiva de tecnologías digitales, inteligencia artificial, automatización y plataformas digitales redefine no solo los procesos productivos, sino también las relaciones laborales. Desde una perspectiva sindical, este fenómeno plantea retos estructurales para la sostenibilidad del empleo, la protección de derechos laborales y la cohesión organizativa.

Los procesos de digitalización tienen efectos sobre la estructura del empleo. La sustitución de funciones humanas por sistemas automatizados reduce la demanda de ciertos perfiles laborales, especialmente en sectores administrativos, logísticos y de atención al cliente. Por el contrario, se crean nuevos perfiles profesionales que requieren competencias avanzadas, generando brechas de cualificación y desigualdad en el acceso.

Por otro lado, el auge del trabajo en plataformas y la gestión algorítmica debilitan el vínculo contractual tradicional, produciendo una fragmentación del trabajo, lo que dificulta la representación sindical y la negociación colectiva.

Además, afecta al modelo de relaciones laborales tradicional ya que la digitalización puede facilitar la externalización, la subcontratación, la informalidad laboral y debilitar la negociación colectiva (las nuevas formas de empleo digital escapan, en muchos casos, a la regulación laboral convencional).

Para atenuar los riesgos asociados a la digitalización es necesaria la participación sindical en el proceso,

desde el diseño hasta la implementación. También es necesaria una regulación normativa de la gestión algorítmica, garantizando derechos, transparencia y participación.

La digitalización acelerada no puede desarrollarse al margen de los derechos laborales. Para que sea sostenible, debe estar acompañada de políticas preventivas, regulación adecuada y participación sindical activa. Solo así se garantizará que la transformación digital contribuya al bienestar, la equidad y la dignidad en el trabajo.

5. FRAGMENTACIÓN DEL EMPLEO

La fragmentación del empleo es una tendencia creciente en el mercado laboral contemporáneo, caracterizada por la proliferación de formas de contratación atípicas, la subcontratación en cadena, el trabajo en plataformas digitales y el uso de figuras como los falsos autónomos. En Castilla y León, esta dinámica se ha intensificado en sectores como la logística, el turismo, la construcción, la hostelería y el reparto, afectando gravemente la sostenibilidad de las relaciones laborales.

Estas nuevas formas de prestación de servicios impactan sobre la sostenibilidad de las relaciones laborales. Primero, porque debilitan el vínculo laboral. La fragmentación

rompe la relación directa entre empleador y trabajador, dificultando la aplicación de convenios colectivos y la acción sindical, traducéndose en una mayor inestabilidad laboral y empeoramiento de las condiciones de trabajo. Segundo, porque aumenta la precarización y desprotección de una masa creciente de personas trabajadoras. La temporalidad y la parcialidad involuntaria dificulta el acceso a derechos básicos: vacaciones, permisos, formación, conciliación. Tercero, porque genera desigualdad y segmentación. Se crean “trabajadores de primera y segunda categoría” dentro de una misma cadena productiva, variando las condiciones laborales según el tipo de contrato, empresa subcontratada o plataforma. Y en cuarto y último lugar, obstaculizan la negociación colectiva. La dispersión de trabajadores en múltiples empresas o plataformas dificulta la organización sindical, impidiendo la creación de estructuras de representación.

Si queremos que nuestro modelo de relaciones laborales sea sostenible, debemos abordar estos retos mediante una revisión normativa que ponga límites a la subcontratación abusiva y reconozca la laboralidad en el trabajo en plataformas. Una Inspección de trabajo reforzada, especialmente en sectores con alta incidencia de falsos autónomos. La extensión de la negociación colectiva a toda la cadena de valor, incluyendo empresas subcontratadas. Y el reconocimiento legal del derecho a la representación colectiva en entornos digitales y dispersos.

La gestión sostenible de las relaciones laborales no es una opción, sino una necesidad para garantizar la cohesión social, la competitividad empresarial y la justicia en el mundo del trabajo. El sindicalismo debe ser protagonista en esta transformación, aportando conocimiento técnico, capacidad de interlocución y legitimidad democrática. Desde UGTCyL, se reafirma el compromiso con un modelo de relaciones laborales que sitúe a las personas en el centro, que promueva la equidad y que construya un futuro laboral más justo, inclusivo y sostenible.
