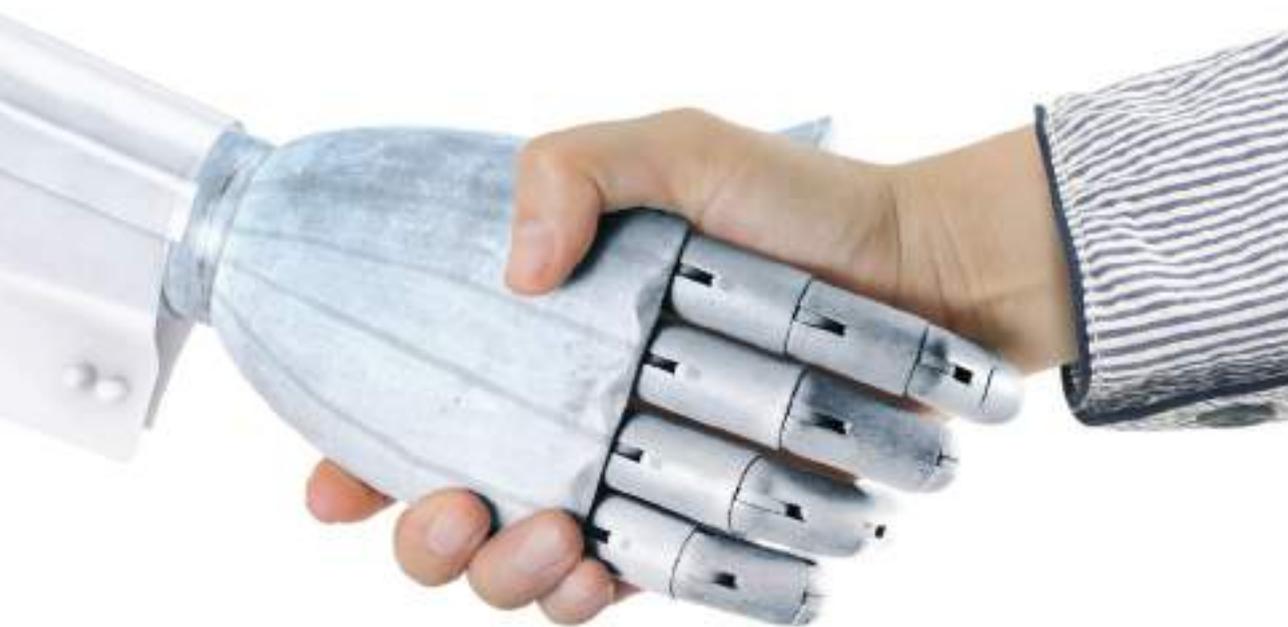


UGT ANTE LA DIGITALIZACIÓN: **TRES AÑOS DE ACCIÓN SINDICAL**



**UGT ANTE LA DIGITALIZACIÓN:
TRES AÑOS DE ACCIÓN SINDICAL**

UGT ANTE LA DIGITALIZACIÓN: **TRES AÑOS DE ACCIÓN SINDICAL**



EDICIÓN

Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. Secretaría de Política Sindical.
Avda. de América, 25. 28002 Madrid.

COORDINACIÓN Y EDICIÓN

Gabinete de Comunicación Confederal

MAQUETACIÓN E IMPRESIÓN

Ceyde Comunicación Gráfica. Segovia

ISBN:

978-84-09-10353-9

Dep. Legal:

M-13736-2019

Reservados todos los derechos.
Queda terminantemente prohibida la reproducción total o parcial de este libro
citando obligatoriamente la procedencia

ÍNDICE

■	Preámbulo: <i>Por una digitalización centrada en las personas, en donde no se deje a nadie atrás</i> . Pepe Álvarez, Secretario General de UGT.....	9
■	Presentación: <i>Una guía que facilitará la acción sindical de UGT en materia de digitalización</i> . Gonzalo Pino. Secretario de Política Sindical de UGT.....	11
■	Introducción.....	13
■	Digitalización y Trabajo	
	• El empleo del futuro y el Diálogo Social.....	15
	• La mujer y su relación con la tecnología.....	21
	• La automatización del empleo.....	27
	• La componente territorial de la automatización.....	33
	• Polarización por cualificaciones: otra consecuencia de la automatización.....	36
	• El impacto de la digitalización en los profesionales y directivos.....	39
	• La digitalización de la Industria (Industria 4.0).....	43
■	Derechos e Inclusión	
	• Los Derechos Digitales de los Trabajadores.....	47
	• La Inclusión Digital de la Ciudadanía.....	53
■	Formación y recualificación: la clave de bóveda	
	• El Derecho a la Formación Profesional Continúa.....	61
	• Acuerdo UGT y Google para proporcionar Competencias Digitales.....	69
	• La formación aporta más productividad que cualquier tecnología.....	71
	• Las carencias de España en formación continúan.....	75

	Fiscalidad, riqueza y cotizaciones en la era digital	
	• Fiscalidad y el reparto de la riqueza en un entorno de empleo automatizado	79
	• El impacto de la transformación digital en los sistemas de protección social.....	85
	Nuevas tecnologías y mercado de trabajo	
	• Los nuevos modelos laborales	87
	• Represión laboral en nombre del cliente	91
	• Algoritmos Laborales.....	93
	Epílogo: La vida digital en España	95

Preámbulo

Por una digitalización centrada en las personas, en donde no se deje a nadie atrás

Pepe Álvarez, *Secretario General de UGT*

No es posible hablar de futuro sin hablar de digitalización. Se trata de uno de los ejes principales en donde se conformará el porvenir de nuestra sociedad en las próximas décadas.

Todas y cada una de las tendencias mundiales que vive nuestro planeta, desde la globalización al proceso de urbanización de las sociedades, desde el cambio climático y la transición tecnológica a los flujos migratorios y los cambios demográficos, todas y cada una de ellas, tienen una relación, ya sea causal, aplicativa o modificativa, directa o indirecta, con el proceso de transformación tecnológica que estamos viviendo.

Existen muy pocos antecedentes históricos en donde podamos encontrar tal acumulación de tecnologías disruptivas, con semejante potencial de alterar nuestras vidas. Pero lo que marca la diferencia de esta época es la velocidad del cambio. Se trata

de tecnologías que son capaces de llegar a miles de millones de personas en muy poco tiempo, reconfigurando sus perspectivas y sus necesidades.

En un momento de agitación como éste, la tecnología parece adquirir vida propia para convertirse en el centro de todo. La robótica y la Inteligencia Artificial nos hacen creer en futuros otrora inimaginables. Pero se trata de una peligrosa ilusión, porque nos hace perder el foco de lo verdaderamente importante: las personas.

De nada sirven los avances tecnológicos sino se dotan de una óptica humana y humanista, que pongan a las personas en el centro de la digitalización. Cada vez asistimos a más consecuencias indeseables de una mala aplicación de los progresos digitales. Desde el incremento de la desigualdad – ya de por sí muy dañada por la infame época de recortes sociales y económicos- a la precarización del trabajo.

Las promesas de prosperidad para todos se están convirtiendo, en realidad, en riqueza para unos pocos.

El factor trabajo está siendo cuestionado, hasta el punto de que muchos quieren acabar con él como mecanismo de centralidad y de reparto de la riqueza, precisamente, apoyándose en estos inventos digitales. La digitalización está obligando a crear nuevos derechos, sin olvidar los ya conseguidos. Las nuevas tecnologías, cuando no son socialmente implementadas, están creando una suerte de nuevo analfabetismo del siglo XXI, rompiendo los logros en términos de cohesión social y territorial.

La recaudación de impuestos es cada vez más dificultosa, escapándose a través de los intersticios internacionales de las ingenierías fiscales de nuevo cuño, lo que imposibilita un verdadero reparto de los bienes comunes hacia los más necesitados. Las nuevas empresas, y los nuevos empresarios herederos de la denominada *nueva economía*, huyen del Derecho del Trabajo para ahorrarse las cotizaciones sociales, que pasan a ser ahora moneda virtual, pero con igual o mayor valor que cualquier billete de euro. En definitiva, cuando se habla de progreso y digitalización, asalta la duda y crecen las preocupaciones.

Y mientras todo esto ocurre, las oportunidades de construir una economía y una so-

ciudad más igualitaria, más inclusiva, más diversa, más rica y más próspera, existen y deben provocarse al amparo de todas estas nuevas tecnologías, que bien aprovechadas bajo un prisma de equidad y justicia social, deben desembocar en un futuro mejor para todos.

Aquí es donde los Sindicatos reclamamos nuestro espacio. En ser la voz que denuncia el mal uso de la digitalización para promover su aprovechamiento eficaz y social. En representar las reivindicaciones y necesidades de personas y trabajadores, para que este futuro tecnológico sea de verdad un porvenir mejor para todos, aprovechando las oportunidades, evitando sus riesgos. Este es el papel a que aspira UGT: a ser una referencia social a la hora de hablar de transformación digital y nuevas tecnologías.

Esta publicación tiene, en definitiva, ese objetivo: servir de vehículo para denunciar los perjuicios de una tecnología mal entendida; conformar los espacios reivindicativos para que la digitalización se convierta en una herramienta de progreso económico y prosperidad social. En resumen, UGT ha querido, modestamente, confeccionar un documento de referencia que permita a estamentos públicos y privados, conocer y consultar lo que significa una digitalización bien entendida en términos sociales, laborales, regulatorios y económicos. ■

Presentación

Una guía que facilitará la acción sindical de UGT en materia de digitalización

Gonzalo Pino, *Secretario de Política Sindical de UGT*

UGT acoge de buen grado los cambios tecnológicos que mejoran las condiciones de vida de las personas. Las nuevas tecnologías incorporadas a la economía pueden colaborar al incremento de la riqueza, pero esta incorporación debe traducirse en un modelo económico y social de progreso.

Y para ello, los beneficios de la introducción de nuevas tecnologías deben llegar a todas las personas. Como sindicato nos preocupa el efecto que esta incorporación de tecnologías a la economía tenga sobre el empleo y las condiciones laborales; en particular en un mercado laboral como el de España en la actualidad, con elevado desempleo y una intensa precarización laboral.

No hay que olvidar que las nuevas formas de trabajo son precarias porque la legislación y la falta de control del fraude lo permiten, no son las nuevas tecnologías las que precarizan el empleo, sino las políticas

de empleo. Por ello, seguimos reclamando actuaciones políticas que reduzcan la precariedad laboral.

Pero además de reclamarlo en la legislación, como sindicato debemos actuar, en todo momento, a través de la acción sindical en las empresas para que la incorporación de nuevas tecnologías suponga un avance también para las condiciones laborales de los trabajadores: un trabajo más cómodo, más seguro, más sano.

Y garantizando la adaptación de puestos y la formación de trabajadores, para que esta mejora no se realice reduciendo empleos, sustituyendo trabajadores por robots, con efectos excluyentes. Debemos garantizar que la empresa hace el esfuerzo de formación necesario para la capacitación de las plantillas en el uso de las nuevas tecnologías, dotando a los trabajadores de las competencias digitales necesarias para el desempeño de sus funciones. Y ahí debe estar el sindicato, negociando los planes

de formación adecuados a cada situación y fortaleciendo el empleo en las empresas. Porque debe ser al contrario, la incorporación de tecnologías digitales a la producción debe favorecer una sociedad más incluyente.

Especial mención merece la negociación y ampliación de derechos digitales, porque la digitalización, además de modificar el desempeño laboral, puede afectar a derechos personales de los trabajadores en la empresa y fuera de ella. La normativa solo recoge como derechos digitales en el ámbito laboral el derecho a la intimidad y la desconexión.

Están en la normativa, pero deben desarrollarse también en el sector y en la empresa, a través de su concreción y ampliación en la negociación colectiva, junto con otros temas relacionados: derechos del trabajador relativos al tratamiento de sus datos personales, carga de trabajo (riesgo psicosocial), flexibilidad del tiempo de trabajo (derecho a la desconexión), nuevos riesgos laborales, control y vigilancia de los trabajadores con los "ponibles" u otros instrumentos de supervisión o sistemas de geolocalización.

Y también hay derechos digitales que tenemos que incorporar al ámbito laboral, por las peculiaridades que en este puedan darse.

Asimismo, el sindicato debe actuar para garantizar que los algoritmos utilizados

por las empresas para las relaciones laborales no sean un mecanismo de trato discriminatorio, ni atenten contra la igualdad de oportunidades y condiciones en el ámbito laboral.

En definitiva, hay mucho trabajo que hacer en el ámbito de la negociación colectiva de cara a garantizar que la incorporación de tecnologías a la producción se realiza de manera inclusiva, con una transición justa y con el respeto a los derechos personales y laborales de los trabajadores.

En este sentido, este documento que aglutina tres años de política sindical nos ayudará, sirviendo de guía, ya que analiza situaciones, pero también contiene orientaciones y propuestas de actuación que nos facilitarán sin duda nuestro trabajo.

Un trabajo que abarca la digitalización desde perspectivas diferentes, analizando sus efectos sobre el empleo y las relaciones laborales, la brecha digital de género, la brecha digital territorial, los efectos sobre la fiscalidad y la justicia social, la incorporación de tecnologías a la industria o las nuevas formas de trabajo.

La digitalización de la economía es imparable, por eso este trabajo es un instrumento fundamental para actuar y para que la economía digital sea inclusiva, justa y sus beneficios alcancen a todos los trabajadores y a toda la sociedad. ■

Introducción

UGT es plenamente consciente de la trascendencia, el alcance y la emergencia del proceso de transformación digital que está viviendo nuestra sociedad, nuestra economía, y por supuesto, nuestro mercado laboral.

La digitalización de nuestros entornos económicos, sociales y laborales no es un proceso simple o que se pueda analizar desde un único punto de vista. Se trata de un proceso que afecta transversalmente a todos los sectores, de forma asimétrica, multidisciplinar y multilateral, presentado múltiples aristas, factores y derivadas, que a veces se solapan en el tiempo y en el espacio.

Por ello, UGT ha apostado por construir un análisis holístico, completo e integral de este proceso, en donde todas las vertientes tengan su propio espacio, un tratamiento personalizado y con conclusiones particulares, pero sin perder de vista la perspectiva general y nuestros principios sindicales y de defensa de los intereses de los trabajadores.

Para UGT esta revolución digital es una transformación imparable, imprescindible y urgente. Sus beneficios económicos, competitivos, industriales y sociales nos hacen apostar por este proceso como prioritario para el futuro de nuestro país. Pero esta afirmación no puede entenderse como una aceptación incondicional al concepto de determinismo tecnológico.

UGT considera que la digitalización debe ser pilotada bajo intereses sociales y laborales. Se deben aprovechar todos sus beneficios, pero también limitar y paliar sus efectos negativos. Para el Sindicato, el objetivo de este proceso digital debe ser el conseguir prosperidad para todos, sin dejar a nadie atrás.

En consecuencia, durante los dos últimos años, el Sindicato ha ido desgranando su posicionamiento sobre muchos de los aspectos que conforman el proceso transformador que deriva de la digitalización. Desde sus consecuencias sobre el empleo

y el diálogo social, hasta sus implicaciones sobre la fiscalidad y el reparto de la riqueza, pasando por el papel de la mujer y su relación con la tecnología, los derechos digitales de los trabajadores, la inclusión tecnológica de la ciudadanía o los nuevos modelos laborales.

Se trata de un riguroso análisis apegado a la actualidad que vivimos, de conformación de opinión, de construcción de posicionamientos, de información y formación, interna y externa, con un objetivo princi-

pal: generar opinión, marcar posición y, por supuesto, defender con firmeza los intereses de los trabajadores y trabajadoras de este país por encima de todo.

Todo este trabajo converge y se funde con la gran apuesta de UGT para los próximos tiempos: la conformación de un nuevo Contrato Social, que regule, actualice y mejore los aspectos que gravitan alrededor del factor trabajo y que, sin lugar a dudas, tendrán una fuerte ascendencia digital. ■



Digitalización y Trabajo

El empleo del futuro y el Diálogo Social

Como es sabido, para UGT el Diálogo Social y la Negociación Colectiva son ejes fundamentales de nuestra Acción Sindical y de nuestra forma de actuar y de entender las relaciones laborales. Y en un entorno de profundos cambios del mercado de trabajo como consecuencia de la digitalización del empleo, ambas herramientas deben tener un papel crucial e irrenunciable.

Partiendo de la base de que España debe afrontar la transformación digital sin demora, la Unión General de Trabajadores reclama a empresarios y legisladores un profundo cambio de mentalidad, porque el futuro competitivo de nuestras empresas y, por tanto, la prosperidad de nuestra economía y la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, depende de una transformación digital que nos coloque a la altura de otras potencias mundiales.

La mejor forma de acometer este proceso transformativo con éxito es a través del diálogo, de la negociación, el consenso y la fir-

ma de acuerdos, de alto recorrido y alcance. Por eso, para UGT, el Diálogo Social, con mayúsculas, es imprescindible para aumentar los niveles de empleo y evitar que la brecha de la desigualdad continúe creciendo.

Hasta la fecha, el proceso de transformación digital que estamos viviendo presenta luces y sombras dentro de un entorno voluble e impredecible. Es indudable que la introducción de las nuevas tecnologías, como la robótica o la inteligencia artificial, en todo el tejido productivo reportará beneficios tangibles e intangibles, como el aumento de la productividad o de la innovación. Asimismo, existen otras eventualidades y riesgos, que organismos de toda índole ideológica han puesto sobre la mesa, y que podrían afectar negativamente al volumen del empleo neto e incrementar la desigualdad salarial entre aquellos que desarrollen suficientes competencias digitales y los que no.

Los cambios tecnológicos son inevitables y vienen para quedarse, pero deben ser go-

bernados bajo los principios básicos de solidaridad y prosperidad para todos. UGT, a lo largo de la historia, ha sabido conducir este progreso, utilizando la tecnología a nuestro favor para no vernos devorados por ella.

El futuro del trabajo pasa por el diálogo y el acuerdo, pasa por abrir espacios de negociación para generar propuestas de consenso, que duren y partan de la base de la necesidad de repartir la riqueza que se genera en cada momento. En este caso, la riqueza que se genera del uso de las nuevas tecnologías debe llegar al conjunto de los ciudadanos y ciudadanas.

UGT considera que, para garantizar un futuro de trabajo basado en los valores de la justicia social, el pleno empleo, la calidad del mismo, con derechos y salarios dignos y una protección social adecuada, hay que actuar ya, e impulsar normas específicas, que regulen de forma sólida y transversal, los nuevos modelos de negocio, las nuevas realidades del trabajo, las consecuencias de la automatización del empleo y el uso masivo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en los puestos de trabajo.

El Sindicato contribuirá, como ha hecho siempre, a desarrollar una sociedad justa y equitativa, desde la convicción de que el Diálogo Social es un pilar imprescindible para la creación del nuevo Estado del Bienestar 4.0.

En definitiva, UGT pretende que el futuro digital de nuestro país se base en la creación de empleo de calidad y de alto valor añadido, que ayude a afianzar una verda-





dera cohesión social y territorial, a través de un modelo económico sostenible e igualitario y en el que no dejemos a nadie atrás. O dicho de otra forma, perseguimos una digitalización que transforme nuestras sociedades sin olvidar los principios de solidaridad, justicia e igualdad; no hacerlo bajo estos ejes rectores sería una involución histórica que no estamos dispuestos a consentir.

La experiencia nos demuestra la importancia de la negociación y del diálogo social, en la consecución de avances laborales y sociales. Los mayores casos de éxito en el progreso económico asociado a las nuevas tecnologías parten de acuerdos sociales amplios y con gran consenso político y sindical. Resulta difícil imaginar la mejora de la competitividad y la productividad, sin este consenso.

Así, para los trabajadores y los sindicatos, las armas para enfrentarnos al desafío que plantea la digitalización son el diálogo social, la negociación colectiva, tanto de ámbito nacional como de ámbito europeo e internacional, y los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores. El objetivo es que la transformación digital se gestione de manera justa.

Debemos hacer un gran esfuerzo por enriquecer los contenidos de los Convenios Colectivos como: potenciar la formación continua a lo largo de toda la vida laboral o fortalecer el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados y consultados, especialmente, en relación a todo el proceso de digitalización, incluyendo toda la cadena de subcontratación.

“El Sindicato contribuirá, como ha hecho siempre, a desarrollar una sociedad justa y equitativa, desde la convicción de que el Diálogo Social es un pilar imprescindible para la creación del nuevo Estado del Bienestar 4.0””

No debe haber sectores de primera o de segunda, en función del empleo que haya y se cree. Los beneficios de la digitalización y el aumento de la productividad, que pueden facilitar las nuevas tecnologías, deben repartirse y beneficiar a todos los ciudadanos, de lo contrario España fracasará como país y volverá a estar en el furgón de cola de Europa. De nuevo, la importancia de la negociación colectiva emerge para que este proceso de digitalización sea inclusivo y no deje a nadie atrás.

En virtud de estos principios, UGT ha acordado con la patronal tecnológica AMETIC, y en compañía de CCOO, una serie de recomendaciones laborales sobre el impacto de la tecnología en los centros de trabajo.

La prioridad de este acuerdo paritario es impulsar una transformación digital centrada en las personas, mediante la introducción adecuada de la tecnología en cualquier centro de trabajo, de modo que no sea intrusiva para los profesionales del mismo y mejore la competitividad y

eficiencia de las empresas. La tecnología debe ser el catalizador de esta revolución industrial, a la par que se respetan los derechos fundamentales de los trabajadores y el poder de dirección de las empresas.

Este acuerdo proporciona tres ejes rectores para afrontar la inclusión de dispositivos tecnológicos en los centros de trabajo:

- **Comunicación**, entre empresa y trabajadores y sus representantes, indicando que la intención de la empresa no es sustituir trabajadores por máquinas, así como las acciones a seguir en materia de Protección de Datos.
- **Formación**, como parte fundamental para un uso adecuado de la tecnología y para la empleabilidad.
- **Plan de Acción** de implantación de la tecnología, que permita, en caso de que fuera oportuno, la creación de puestos de trabajo complementarios ante la incorporación de las nuevas tecnologías.

El acuerdo establece la necesidad de elaborar estrategias de éxito que alineen el talento de las personas con las necesidades digitales de las compañías, con independencia del sector económico en donde resida su actividad. Asimismo, estos consejos se comunicarán a los trabajadores de modo que se conviertan en un elemento facilitador para el desarrollo de la tecnología y la mejora de la productividad, dentro de un marco de fluido diálogo social y búsqueda del máximo consenso posible.

De este modo, las empresas, dentro de su estrategia productiva y de servicios, y en virtud de su poder de dirección, podrán proponer la implantación y desarrollo de aquellas tecnologías habilitadoras que se consideren necesarias para mejorar los procesos, aumentar productividad e incrementar las competencias de los trabajadores y el desarrollo del talento digital en el seno de la compañía. Estos planes deberán respetar los derechos de los trabajadores, en un proceso que debe estar guiado por una constante búsqueda del correcto equilibrio entre las partes y que acabe redundando en un aumento de la competitividad empresarial.

Como primera aproximación a esta implantación, se recomienda que se formalice un programa Piloto que permita valorar su impacto en el centro de trabajo. En este sentido, se propone la realización de un informe que recoja aspectos como: el impacto en la mejora de los procesos; el valor que aporta a la compañía, así como una estimación de la mejora de la productividad que conllevaría; el efecto sobre el empleo de la empresa, tanto en términos de posibles puestos de trabajo afectados, como de nueva creación, o una evaluación de los riesgos físicos y/o psicológicos según marque la normativa de Prevención de Riesgos.

En caso de que el programa suponga la desaparición, conversión o transformación de determinadas actividades o puestos de trabajo, se recomienda que se propongan alternativas, incluyendo aquellas acciones formativas necesarias para el correcto desarrollo de las nuevas actividades o para los puestos de trabajo de nueva creación.

Con el objetivo de dar un oportuno seguimiento a estas recomendaciones, se creará ad hoc un Comité de Seguimiento de las tecnologías implantadas en el Centro Productivo de Trabajo, formado por dos representantes de AMETIC y uno de UGT y CCOO, que se reunirán de forma periódica para seguir su desarrollo y mejoría en función de las experiencias que se vayan recogiendo.

Estas recomendaciones representan un paradigma de consenso, y un ejemplo real de diálogo social efectivo, sobre el que desarrollar este necesario proceso de transformación, conformando así un futuro prometedor y próspero para empresas y trabajadores.

En contraste, queremos llamar la atención sobre una práctica contraria al Diálogo Social y la búsqueda activa de consensos: la adoptada por la Comisión Europea en su "Plan Coordinado sobre Inteligencia Artificial (IA)" y en el subsiguiente "Proyecto de Directrices de Ética de IA para IA de Confianza" (*Trustworthy AI*). Ambas iniciativas hurtan de la estrategia global un aspecto que UGT considera clave para el futuro, como son los efectos que esta tecnología tendrá sobre el volumen y la calidad del empleo en toda Europa.

Sin lugar a dudas, el factor trabajo es un elemento clave para el desarrollo de las personas libres en las sociedades prósperas y avanzadas, como son las de los Estados Miembros de la Unión. El trabajo representa una pieza fundamental del Estado del Bienestar europeo, tanto desde un punto de vista económico y fiscal, como de dignidad humana.

Además, en las relaciones laborales residen evidentes derechos fundamentales, tal y como se establece la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (artículos 5, 15 y 31, además del 27 y 28), la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículos 23 y 24) y los Convenios de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) (n.º 111) y sobre el trabajo forzoso (n.º 29). Es indiscutible que el empleo consolida la libertad del individuo, su progreso personal y su inclusión social plena.

En opinión del Sindicato no es admisible diseñar unas directrices sobre la IA que no contemplen la perspectiva laboral, que afecta a una amplia mayoría de nuestros conciudadanos europeos y que está presente en la cotidianidad de nuestras vidas. No es posible imaginar un futuro del empleo gobernado por una IA que no tenga en cuenta aspectos básicos de la humanidad como empatía, comprensión, asertividad, inteligencia emocional, y por supuesto, compasión y probidad. No podemos permitir un futuro del trabajo pilotado por algoritmos de decisión autónoma, que puedan tomar decisiones contra principios básicos de la dignidad humana; que tomen decisiones discriminatorias, parciales, irresponsables o incluso ilegales, desde un punto de vista penal y laboral.

Este olvido se hace difícil de explicar y entender cuando una de las más importantes direcciones Generales de la Comisión -Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión- concluyó



hace menos de seis meses que el 32% de los empleos actuales en España podría automatizarse completamente y un 30% podría hacerlo parcialmente. Esto supondría que más de la mitad de los actuales puestos de trabajo en España estarían afectados por el proceso de automatización en la próxima década (casi 12 millones de empleos).

La Comisión Europea ha troceado ambos Planes de forma intencionada, posponiendo cualquier estrategia a las conclusiones de un Grupo de Expertos de Alto Nivel, que tiene previsto dar a conocer sus primeras conclusiones a las puertas de las elecciones europeas, lo que dilatará cualquier toma de decisión como mínimo un año. Además, entre los componentes de dicho Grupo no existe representación sindical o vinculada al mundo laboral y al tejido productivo real, lo que vicia cualquier análisis haciéndolo, como mínimo, incompleto.

Los dos ejemplos no resisten una mínima comparativa: mientras uno es incluyente, y será fructífero y sostenible, el otro, es excluyente y con un pronóstico muy poco favorable.

Por todo ello, UGT considera al Diálogo Social y a la Negociación como vehículos ideales para conformar una transición digital justa, equitativa y sostenible. ■

La mujer y su relación con la tecnología

UGT, como sindicato declaradamente feminista, presta una especial atención al papel de la mujer en los entornos tecnológicos. La subrepresentación de las mujeres en los puestos de trabajo relacionados con las nuevas tecnologías, o incluso su directa exclusión, es un aspecto negativo derivado de la digitalización que preocupa especialmente a nuestro Sindicato.

Como consecuencia, se elaboró un exhaustivo informe bajo el título "Mujer y Tecnología 2018", un documento en el que UGT diagnosticaba los motivos detrás de esta infrarrepresentación, sus consecuencias sobre la igualdad de género en el presente y en futuro, y en donde se enumeran una serie de propuestas para revertir el paradigma actual.

El estudio constata el enorme tamaño de la brecha digital de género que existe en España. Así, según el último informe de Naciones Unidas para Europa, nuestro país ocupa el puesto 26 de 31 en brecha de género de acceso - diferencial entre géneros

para conectarse a internet o en el manejo de nuevas tecnologías-. Un resultado contradictorio con las necesidades del futuro, en donde el 90% de los puestos de trabajo necesitará manejar competencias digitales, tal y como avanza numerosos expertos.

Hay que destacar la escasísima presencia de la mujer en la práctica totalidad de los estudios relacionados con especialidades tecnológicas (STEM y TIC). La proporción de mujeres matriculadas en estudios de ingeniería no supera el 26% (menos de un 28% del total de ingenieros graduados son mujeres). La participación femenina no supera el 13% de los graduados en ciencias y matemáticas relacionadas con la tecnología. Además, únicamente un 0,6% de las mujeres graduadas en educación superior eligieron como campo de estudios las TIC. En resumen, son cinco veces más los hombres que las mujeres los que estudian o se forman en TIC. Desde nuestro punto de vista, un país que quiera conquistar el futuro no puede permitirse semejante desperdicio de talento.

	Matriculados	Graduados
	% de mujeres (curso 2016-2017)	% de mujeres (curso 2015-2016)
Total	54,7	58
Ciencias Sociales y Jurídicas	59,6	65,7
Ingeniería y Arquitectura	25,1	27,9
Artes y Humanidades	61,3	65,1
Ciencias de la Salud	69,6	73,2
Ciencias	50,8	57,2

Estudiantes matriculados y egresados en enseñanzas de grado y de primer y segundo ciclo por rama de enseñanza. INE y Ministerio de Educación.

Como consecuencia, las mujeres son casi inexistentes en empleos TIC: sólo el 9,6% de las empresas emplean mujeres especialistas TIC, un punto menos que en 2017 y, por si el dato anterior no fuese suficiente, la brecha salarial de las mujeres en este ámbito ha aumentado en el último año un 2,5% y alcanza ya el 22,4%.

Además, la fortísima masculinización del colectivo de especialistas TIC tiende a reforzarse en cada ejercicio. Encontrar empresas con paridad en este tipo de empleo digital es casi imposible: solo un 6% tienen plantillas TIC con equilibrio entre hombres y mujeres.

Esta realidad encierra una curiosa paradoja: el mercado de trabajo relacionado con las nuevas tecnologías es el que menos desempleo concita entre todas las ramas universitarias y en donde radican las espe-

cialidades son las que menos sufren efectos de sobrecualificación o subempleo.

Además, hay constatación empírica de que las mujeres especialistas en TIC generan una mayor productividad en el puesto de trabajo, aunque siguen infrarrepresentadas. Y esta exclusión tiene un coste social, pero también económico: la subrepresentación de las mujeres en el ámbito tecnológico supone un coste de 16.100 millones de euros, según la Comisión Europea.

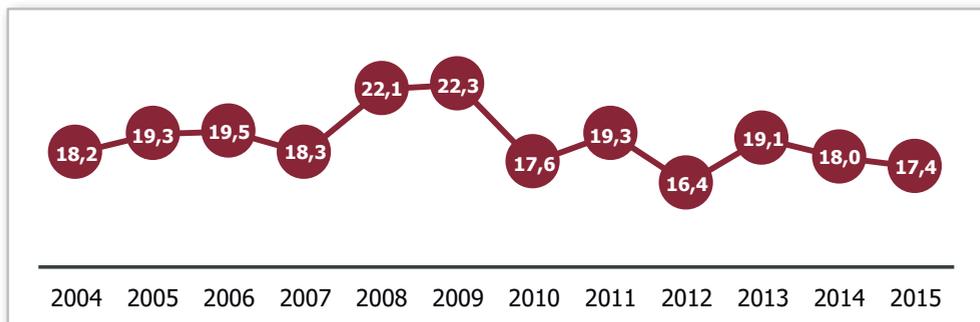
Sin lugar a dudas, los estereotipos culturales y sociales están detrás de que las mujeres no estudien más carreras relacionadas con las TIC. De hecho, nuestro estudio demuestra que las mujeres no eligen para estudiar y trabajar al sector de las TIC, casi siempre, como consecuencia de las tradiciones y estereotipos culturales y machistas asociados a la tecnología.

	% Mujeres
Ingeniería de computadores	10,3%
Desarrollo de software y de aplicaciones	11,1%
Desarrollo de videojuegos	11,9%
Informática	11,9%
Ingeniería mecánica	13,0%
Ingeniería eléctrica	13,7%
Ingeniería electrónica industrial y automática	14,6%
Ingeniería en electrónica	16,2%
Ingeniería de telecomunicación	20,4%
Ingeniería multimedia	21,3%
Ingeniería en tecnologías industriales	23,4%
Física	25,4%
Ingeniería de organización industrial	25,8%
Matemáticas	37,5%
Ingeniería en diseño industrial y desarrollo del producto	47,2%
Arquitectura	49,0%

*Estudiantes matriculados por determinados campos de estudios, curso 2016/17.
Ministerio de Educación.*

A esta situación se añade que las mujeres dejan el sector digital a mediados de su carrera con mucha más frecuencia que los hombres, sobre todo, por las dificultades para conciliar su vida laboral y familiar. Se trata de un terreno, de un empleo de gran proyección de futuro, que las mujeres están cediendo sin que exista una sensibilidad social al respecto.

Si no se pone remedio, la cada vez más residual presencia de las mujeres en las TIC será muy negativa para la igualdad de género. Se puede echar por tierra incluso lo conseguido en las últimas décadas, volviendo a conformar un nuevo entorno laboral polarizado, desigual, discriminatorio y excluyente.

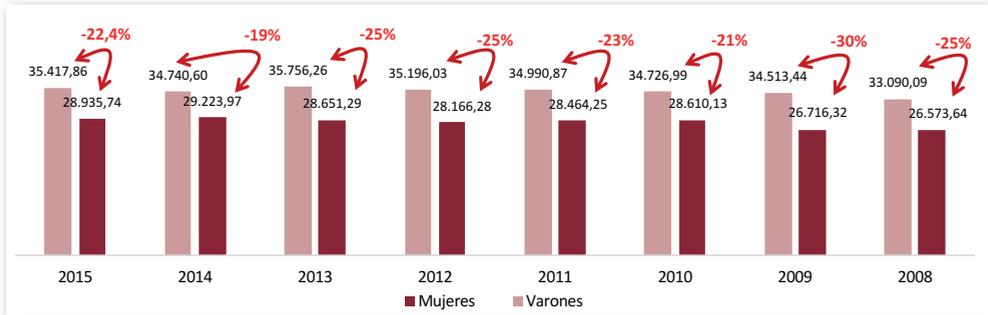


Porcentaje de mujeres especialistas TIC. Eurostat

UGT considera que hay que revertir esta situación para convertir el proceso de digitalización en una verdadera oportunidad para la igualdad entre hombres y mujeres. Se deben acometer actuaciones políticas para que la digitalización sea inclusiva, social, justa y feminista. Es imprescindible potenciar la participación de mujeres en tecnología, ingeniería, matemáticas o físicas como garantía de futuro. Es necesario y urgente atraer a las mujeres a las TIC. Para conseguirlo, necesitamos construir una sociedad basada en la igualdad de oportunidades, que tenga como pilar irrenunciable la conciliación personal y laboral, desterrando, en definitiva, cualquier estereotipo de género de tipo profesional o familiar.

Conforme a este planteamiento, UGT propone:

- Crear un Observatorio de la Brecha digital que elabore indicadores de referencia y objetivos anuales a lograr, incluyendo los de género.
- Incluir en la negociación colectiva el análisis de la situación real de las mujeres en el ámbito de los puestos de trabajo relacionados con la tecnología. Patronales y sindicatos deben negociar convenios que incluyan planes de igualdad y medidas de acción positiva para mejorar la empleabilidad y las competencias digitales de las mujeres, con el objetivo de acabar con los sesgos de género vinculados a las nuevas tecnologías.
- La adaptación progresiva de la normativa laboral para garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras, considerando particularmente las cuestiones relacionadas con la conciliación, seguridad y salud, la no discriminación por razón de género, y la formación permanente.
- Planificar las repercusiones de la digitalización en el sistema fiscal, y en los sistemas de protección social.



Ganancia media anual por trabajador en el Sector de Información y Comunicaciones por género. Encuesta anual de estructura salarial, 2008-2015, INE.

- Facilitar planes formativos para las mujeres con mayores dificultades.
- Establecer planes de actuación en todos los niveles educativos, que incluyan el fomento de la participación de las mujeres en las especialidades técnicas en las que están poco representadas, y planes específicos de formación.
- Dotar de recursos suficientes las políticas activas de empleo para conseguir la capacitación masiva de los trabajadores y trabajadoras y garantizar así su empleabilidad futura.

Cumpliendo con estas prerrogativas UGT, junto con CCOO y AMETIC (Asociación Multisectorial de Empresas de la Electrónica, las Tecnologías de la Información y Comunicación, de las Telecomunicaciones y de los Contenidos Digitales) firmaron el Manifiesto por el liderazgo de la transformación Digital de la economía española mediante

el desarrollo del talento, en donde se hace un especial hincapié en la desigualdad de género en las nuevas tecnologías.

El Manifiesto sitúa a la Brecha de género como una de sus principales líneas de actuación, destacando *“la preocupación por la brecha de género y la segregación laboral en las profesiones STEM y las tecnologías digitales”* y afirmando que *“es un imperativo irrenunciable superar la sub-representación femenina en las carreras tecnológicas, porque con los procesos de digitalización se incrementarán las diferencias laborales entre sexos, revirtiendo los avances de las últimas décadas y prolongando la discriminación”*. En virtud de estos planteamientos, sindicatos y patronal proponemos:

- Eliminar los obstáculos que limitan las posibilidades de las mujeres en el desarrollo profesional relacionado con las nuevas tecnologías.

- Medidas específicas en la formación continua para facilitar su participación, en particular en capacidades digitales.
- Becas dirigidas específicamente a las mujeres en los estudios relacionados con la ciencia, la tecnología y las especialidades TICs. tanto para FP como para la universidad.
- Desarrollo del sistema integral de información y orientación con políticas de género, para el acceso, la mejora o la promoción en el empleo.
- Dar visibilidad a las mujeres directivas en las empresas tecnológicas, diseñando programas de difusión para reconocer sus capacidades y la relevancia de sus logros.
- Incorporar la iniciativa, la innovación, la investigación y la elaboración de proyectos como capacidades claves para superar las desigualdades de género en el desarrollo profesional.
- Desarrollar y actualizar mapas de empleabilidad de las titulaciones universitarias y de formación profesional, desagregando por género y promoviendo el acceso de mujeres a aquellas cualificaciones profesionales con alta empleabilidad.

Como se puede comprobar, estamos ante un acuerdo de marcado carácter social, igualitario y volcado en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los sectores tecnológicos.

Para finalizar con este apartado, es inevitable hacer una mención a la nueva Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales (LOPD-GCC), que contiene, en su artículo 81, una referencia directa a la brecha digital de género:

“3. El acceso a Internet de hombres y mujeres procurará la superación de la brecha de género tanto en el ámbito personal como laboral”.

Si bien es bienvenida esta referencia explícita, de nada sirve que la ciudadanía adquiera competencias digitales si éstas no tienen un enfoque laboral y si no contemplan una readaptación a las nuevas tecnologías de nuestra fuerza de trabajo. Además, la Ley no anexa ninguna memoria económica, lo que podría derivar que, sin financiación presupuestaria, se quede sólo en una declaración buenas intenciones.

En consecuencia, UGT valora la iniciativa propuesta y su intencionalidad, pero entiende que debe mejorarse para conformar un auténtico paquete legislativo de futuro. Esta medida deberá estar acompañada de presupuestos suficientes y acomodarse a los intereses de trabajadores y ciudadanos, porque de lo contrario, no será efectiva y se quedará en una mera medida declarativa sin impacto real. ■

La automatización del empleo

Los efectos de la digitalización en el empleo es uno de los debates más actuales, que más ríos de tinta ha generado y objeto de creciente preocupación para los trabajadores y para la sociedad en general.

Mucho se ha publicado y dicho sobre el impacto de la digitalización en el empleo, pero casi siempre han sido puntos de vista globales, centrados en las grandes potencias económicas del mundo. Los estudios que contemplan el impacto de la revolución digital en el empleo en España son escasos, alcanzan conclusiones muy polarizadas y, en la mayoría de las ocasiones, absolutamente contrarias e irreconciliables.

En consecuencia, el elevado número de estudios, sus heterogéneos ámbitos de análisis y sus conclusiones dispares han creado, por un lado, un déficit de conocimiento que debe ser corregido, y por otro, han provocado polémica, confusión y alarmismo mediático.

Ante esto UGT ha confeccionado un extensísimo trabajo documental, con el objetivo de recopilar y trasponer los supuestos y conclusiones de los más relevantes estudios mundiales sobre las consecuencias de la automatización en el empleo a la realidad del mercado laboral español, en la búsqueda de puntos comunes y conclusiones con alto consenso, que puedan aportar a trabajadores y legisladores un documento de referencia comparativo, neutral y riguroso, con una perspectiva lo más amplia y certera posible. Este estudio fue presentado el pasado mes de octubre de 2018 bajo el título *Impacto en la automatización en el empleo en España*.

Para su elaboración se han seleccionado aquellos trabajos sobre la materia con mayor relevancia y prestigio. Así, los doce estudios seleccionados fueron los publicados por Accenture, OCDE, Banco Mundial, Executive Office of the President, University of Oxford, McKinsey Global Institute, Rands-

tad Research, PwC, World Bank, Google, ADEI y AFI.

Del análisis comparado de los mismos, UGT ha extraído seis importantes conclusiones:

- 1.- Con carácter general, los estudios coinciden en señalar que el desarrollo de la Inteligencia Artificial y Robótica tendrá consecuencias, directas e indirectas, en varios millones de empleos en España durante la próxima década, especialmente en lo referido al contenido de los puestos de trabajo, que tenderán a ser menos rutinarios, exigiéndose a cambio, conocimientos tecnológicos más especializados.
- 2.- Existe un consenso uniforme en todos ellos sobre el impacto de la disrupción tecnológica en la calidad del empleo: se verá deteriorada, con un alto incremento de la desigualdad social y un fuerte aumento de la polarización, especialmente severo en los trabajadores con habilidades y competencias intermedias.
- 3.- Estas dos coyunturas, enmarcadas en un mercado laboral como el español, con un altísimo desempleo estructural y con una precariedad e inestabilidad sistémicas, podrían multiplicar las repercusiones de la maquinización del trabajo. Ambas evidencias son tan claras que incitan, por sí solas, a legisladores, reguladores y políticos a desarrollar, inmediatamente, medidas que aprovechen esta gran oportunidad, y simultáneamente, que suavicen cualquier impacto negativo.

- 4.- En cuanto a la afectación sobre el volumen neto de empleo, conviven dos visiones, radicalmente opuestas: una defiende que se generará empleo neto; la otra afirma lo contrario, que se destruirán muchos puestos de trabajo. El número de estudios que vaticinan un escenario negativo es mucho mayor que los que proponen un desarrollo positivo.

Es importante destacar que los estudios que predicen destrucción de empleo neta, no dependen de ningún condicionante exógeno para consolidar sus resultados; es decir, si no se asumen nuevas políticas, y el desarrollo tecnológico sigue en la misma senda de avances, se llegará a un escenario de pérdida de volumen neto de empleo. Por el contrario, en el caso de los estudios que vaticinan creación de empleo neto, siempre deben combinarse una serie de condiciones exógenas para consolidar sus previsiones, como la articulación de nuevas políticas, estímulos al mercado de trabajo, a la formación y al sistema educativo universitario y de formación profesional.

En resumen, si no se toman medidas, los peores augurios se consolidarían; y sólo si se toman las medidas correctas habrá una relación positiva entre progreso tecnológico y aumento del empleo.

- 5.- Los trabajadores españoles se muestran muy preocupados por su futuro dentro de un mercado laboral tecnológicamente desarrollado, al no consi-

<p>La digitalización: ¿crea o destruye empleo? Randstad</p>	<p>1.250.000 nuevos empleos</p>
<p>El trabajo del futuro. AFI, Observatorio ADEI y Google</p>	<p>Más de 2.000.000 de nuevos empleos netos</p>
<p>The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? Frey, Osborne</p>	<p>3.409.299 empleos menos</p>
<p>Artificial Intelligence, Automation, and the Economy. Executive Office of the President</p>	<p>Reducción de varios millones empleos (netos)</p>
<p>The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries. Arntz, Gregory, Zierahn</p>	<p>1.624.904 empleos en alto riesgo de desaparecer 5.145.531 empleos en riesgo medio de maquinización 2.942.161 empleos en riesgo por su nivel educativo 2.785.550 empleos en riesgo por su nivel de ingresos</p>
<p>Automation and independent work in a digital economy. OCDE</p>	<p>4,25 millones de trabajadores verán automatizadas parte de sus tareas (entre 50-70%)</p>
<p>Automation, skills use and training. OCDE</p>	<p>5,8 millones de trabajadores verán automatizadas parte de sus tareas (entre 50-70%) 2,7 millones de trabajadores verán automatizadas una gran parte de sus tareas (>70%)</p>
<p>Trouble in the Making? World Bank</p>	<p>947.861 empleos menos</p>
<p>A future that Works: automation, employment and productivity. McKinsey Global Institute</p>	<p>8,7 millones de empleos potencialmente automatizables (4,3 millones a tiempo completo)</p>
<p>PwC Young Workers Index 2017. PwC</p>	<p>5,8 millones empleos menos</p>
<p>Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2018. Comisión Europea</p>	<p>6.112.736 empleos completamente automatizables 5.725.854 empleos parcialmente automatizables</p>
<p>Will robots really steal our jobs? PwC</p>	<p>580.323 empleos menos hasta 2024 4.062.261 empleos menos hasta 2030 6.576.994 empleos menos hasta 2035</p>

derarse suficientemente preparados, y consideran que las nuevas tecnologías destruirán y precarizarán el empleo.

- 6.- De forma unánime, se afirma que una adecuada formación reduciría drásticamente el volumen de empleo afectado y la desigualdad, equilibrando la polarización laboral y mejorando la empleabilidad de toda fuerza laboral.

En base a estas conclusiones, que evidencian una coyuntura de altísimo riesgo para la economía española y una incertidumbre laboral desconocida en décadas, se hace necesario que organismos públicos y privados, sindicales y empresariales, políticos, sociales, económicos y gubernamentales se preparen para un escenario de profundos y radicales cambios en el mercado laboral y en la economía en general. Las conclusiones de este análisis, y el alcance de sus implicaciones laborales, sociales y económicas, hacen imprescindible la necesidad de conformar una serie de propuestas de acción sindical que, por un lado, hagan posible que los beneficios de la automatización y la digitalización del empleo reviertan en progreso y prosperidad para todos, y por otra, mitiguen o reviertan los perjuicios de este proceso. Se trata, en definitiva, de aprovechar la oportunidad que nos brinda este proceso tecnológico en términos de justicia e inclusión social.

Las propuestas de UGT se vertebran en plazos temporales con la siguiente distribución:

Propuestas de acción a corto plazo:

- Desarrollar un Plan Nacional de Inclusión Tecnológica, de carácter transversal y sobre el que gravite la inclusión digital de todos los ciudadanos/as. Debemos cerrar la Brecha Digital que sufre nuestro país; no podemos dejar a nadie atrás.
- Actualizar la Educación Académica reglada (primaria, secundaria, universitaria y de FP) a las demandas del mercado de trabajo y de una sociedad altamente tecnificada.
- Confeccionar auténticas Políticas Activas de Empleo, una verdadera formación ocupacional, que permita a los desempleados formarse en nuevas tecnologías y obtener un acceso de garantías al mercado de trabajo.
- Recuperar en la Negociación Colectiva la necesidad de confeccionar una memoria de impacto en el empleo, cuando se introduzcan procesos de automatización del trabajo.
- Crear el derecho a la formación continua en el puesto de trabajo, como herramienta de desarrollo, empleabilidad y adaptación de los trabajadores al cambio tecnológico.

Propuestas de acción a medio plazo:

- Reducir paulatinamente la jornada laboral y la vida laboral, a medida que el empleo se va automatizando. Debemos fijarnos como objetivos que la semana laboral descienda progresivamente (varios países y empresas están ya proponiendo jornadas semanales de cuatro días) y que la vida laboral de cada individuo sea menor al 40% de su vida biológica.
- Promocionar el empleo en aquellos sectores que se beneficiarían directamente de la reducción de la jornada laboral, como los relacionados con la salud y los cuidados, el ocio y la ecología.

Propuestas de acción a largo plazo:

- Equiparar el aumento de la eficiencia de la producción por las máquinas con la mejora del bienestar humano, desarrollando nuevos sistemas de reparto de los beneficios empresariales a través de nuevos impuestos asociados a las nuevas tecnologías y a la maquinización del trabajo. O, dicho de otra forma, que se cotice por la ocupación y también por la *no* ocupación cuando deviene de una sustitución tecnológica, repartiendo los beneficios del incremento de la productividad entre toda la sociedad.
- Poner en marcha nuevos sistemas de rentas para aquellos trabajadores que no puedan adaptarse a esta nueva realidad, teniendo en cuenta medidas complementarias como las propuestas por la Administración Obama como el fondo de desempleo tecnológico. ■





La componente territorial de la automatización

Esta creciente automatización del empleo no será uniforme entre todos los territorios del país, aumentando los ya existentes desequilibrios.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) vuelve a incidir, como hemos indicado anteriormente, en cómo el impacto de la digitalización del trabajo puede acabar destruyendo cientos de miles de empleos. En esta ocasión, su análisis *Job Creation and Local Economic Development*, se centra en el componente territorial y en cómo el proceso de transformación digital tendrá una afectación diferente en virtud de dónde se reside.

El estudio analiza los mercados de trabajo por regiones, categorizándolas por los riesgos de automatización de sus empleos. El caso de España es paradigmático en lo negativo, mostrando fortísimas diferen-



cias entre Comunidades Autónomas. De hecho, de todos los países analizados, nuestro país es en el que existiría un mayor desequilibrio entre territorios, con un diferencial del 12% de empleos en riesgo de destrucción entre CCAA, un porcentaje mucho mayor que Italia (3%), Alemania (4%) o Francia (6%).

Según la OCDE, los índices de empleos en riesgos de automatización varían desde el 27% de Murcia al 15% de Castilla La Mancha, con muchos territorios por encima del 20% de puestos de trabajo susceptibles de ser sustituidos por máquinas.

Además, el informe divide las 17 Comunidades Autónomas en cuatro categorías: aquellas que crean empleo y aquellas que pierden empleo, y en ambos casos, si dicho empleo es más o menos automatizable.

Bajo esta metodología, la OCDE señala que Aragón, Andalucía y Murcia son las

CCAA que han creado empleo con mayor riesgo de automatización, lo que pone en severo riesgo de sostenibilidad futura a estos puestos de trabajo. Dichos empleos se ubican en los sectores de la construcción, transporte y manufactura y destacan por su elevada precarización, temporalidad, baja cualificación y parcialidad. Mientras, Castilla La Mancha y Castilla León no sólo ha destruido empleo neto, sino que dicho empleo tenía un menor riesgo de maquinización (sector de la Enseñanza; puestos gerenciales), lo que empeora sensiblemente la calidad de sus mercados de trabajo.

En el otro extremo, estarían Valencia, Baleares y Canarias, que han creado empleo con un menor coeficiente de maquinización, y en menor medida, Galicia, Asturias, Cantabria, Euskadi, Navarra, La Rioja, Madrid, Extremadura y Cataluña que, aun perdiendo empleo, se trata de puestos de trabajo con un alto componente de digitalización, a corto y medio plazo.

Table 35.2. Trends in the jobs at risk of automation, Spain

A. Creating jobs, predominantly in less risky occupations	B. Creating jobs, predominantly in riskier occupations	C. Losing jobs, predominantly in riskier occupations	D. Losing jobs, predominantly in less risky occupations
Valencia	Aragon	Galicia	Castile and Leon
Balearic Islands	Andalusia	Asturias	Castile-La Mancha
Canary Islands	Murcia	Cantabria	
		Basque Country	
		Navarre	
		Rioja	
		Madrid	
		Extremadura	
		Catalonia	

Por ello, UGT exige desarrollar políticas de desarrollo territorial *ad hoc*, con planes de acción dirigidos y acomodados a la idiosincrasia y a la problemática de cada región, en función de sus fortalezas y debilidades. Sin lugar a dudas, los actores locales y autonómicos son fundamentales para confeccionar planes específicos, especialmente en términos formativos, educativos y de reciclaje profesional. Para el sindicato la cohesión social y territorial debe ser una prioridad para todos los estamentos públicos. Debemos anticiparnos a las consecuencias negativas de la transformación digital desde una óptica global, pero atendiendo a las características locales, y para conseguirlo, es preciso articular medidas coordinadas entre todas las Administraciones Públicas.

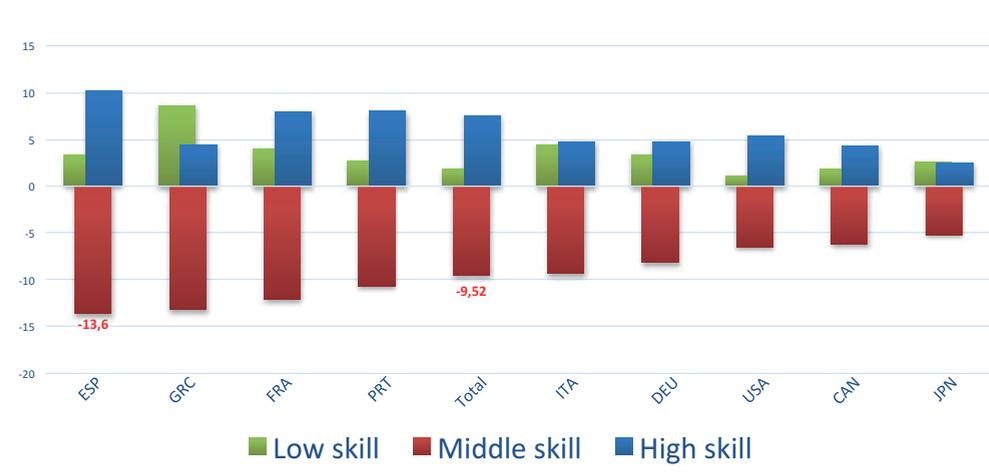
“UGT reclama a los poderes públicos que se pongan inmediatamente a trabajar para frenar la polarización de nuestro mercado de trabajo. No podemos postrarnos a una suerte de determinismo tecnológico que acabe consolidando una nueva forma de Precariedad 2.0.”

Polarización por cualificaciones: otra consecuencia de la automatización

Finalmente, es preciso detallar las consecuencias de la automatización, en relación con la polarización del mercado de trabajo.

Este proceso de polarización del mercado de trabajo español no es nuevo: una de sus principales características es su tendencia a la hora de crear, o destruir, empleo en

función de las cualificaciones que acreditan los trabajadores. Aun no siendo un proceso exclusivamente local, ya que tiene proporciones mundiales, es especialmente acentuado en el caso español: en la última década se ha destruido un 13,5% del empleo con habilidades intermedias, mientras se crea empleo neto en puestos de trabajo con



Cambios en el total del empleo por habilidades (%). 1995 to 2015. OCDE Employment Outlook 2017

altas o bajas cualificaciones. El resultado de esta polarización es una indudable pérdida de peso de las denominadas clases medias en el tejido productivo español.

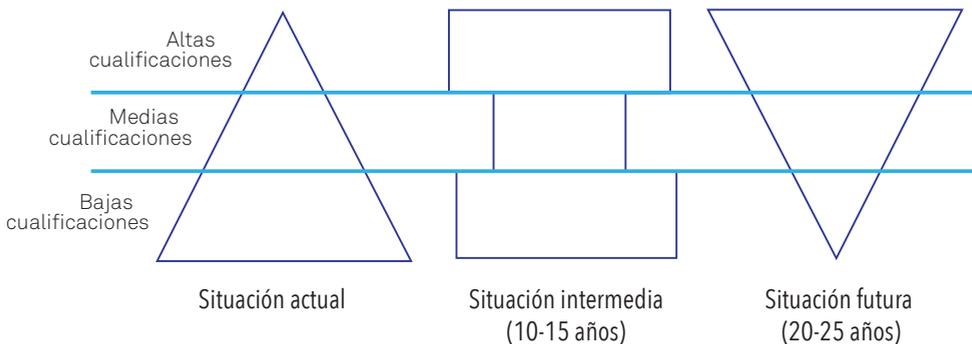
Una tendencia que no solo no tiende a frenarse, sino al contrario, a hacerse estructural y sistémica. Así, según recientes previsiones del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), con proyecciones hasta 2030, 4 de cada 5 nuevos empleos exigirán un alto nivel de cualificación, aventurando un rápido crecimiento de los puestos de trabajo más cualificados. En el otro extremo, pronostica un leve aumento del empleo con bajos niveles de cualificación; en concreto, puestos de trabajo relacionados con seguridad, limpieza, restauración o labores de cuidado.

¿Y qué pasará con los empleos con habilidades intermedias, habitualmente asimilados a la clase media social y económica?

Pues que no solo no crecerán, sino que descenderán.

Este proceso de atracción hacia los extremos está íntimamente vinculado a la automatización y digitalización. Así, los puestos de trabajo más cualificados, especialmente los relacionados con empleo STEM, coparán los empleos más remunerados. Aquellas personas con cualificaciones elevadas, pero en otros ámbitos no tecnológicos, también tendrán oportunidades de empleo, pero tendrán mayor riesgo de caer en la sobrecualificación laboral.

Los trabajadores y trabajadoras con habilidades más bajas tendrán también sus oportunidades de empleo, siempre y cuando el coste de automatizar sus actividades sea lo suficientemente elevado para desmotivar a las empresas. Para muchos empresarios, la sustitución de empleo no es una cuestión de carácter social, sino de arbitraje de costes, de rentabilidad y de aumento de bene-



ficios. De hecho, algunas consultoras como BCG Consulting señalan, “de forma conservadora”, que el punto de decisión para sustituir a un trabajador por una máquina “se alcanza cuando el coste del trabajo humano es solo un 15% más alto que el costo de la mano de obra robótica”.

De este modo, estas tendencias transformarán profundamente nuestro mercado de trabajo. En la parte de arriba de la pirámide estará una élite de trabajadores muy bien remunerados y calificados, antepuesta a otra, también muy poblada, con trabajadores mal remunerados, sin transición media de clases y cualificaciones intermedias. En la siguiente imagen se presenta esta evolución.

Como puede observarse, Europa nos advierte de que la falta de capacidades digitales serán un vector fundamental de exclusión digital. Incluso se señala directamente a España, afirmando que en 2030 habrá un crecimiento sustancial de puestos de trabajo con bajas competencias, tendencia sin duda reforzada por nuestro tejido productivo, excesivamente inclinado hacia los sectores de servicios, turismo y construcción.

La **Unión General de Trabajadores** reclama a los poderes públicos que se pongan

inmediatamente a trabajar para frenar esta inercia. No podemos postearnos a una suerte de determinismo tecnológico que acabe consolidando una nueva forma de Precariedad 2.0. El sindicato exige a legisladores y políticos que atiendan a estos pronósticos, que pueden alterar de forma drástica nuestros fundamentos económicos y laborales, hasta el punto de crear una brecha social de difícil solución si se tarda en reaccionar.

El incremento de la productividad que conllevará este proceso de transformación digital no puede sustanciarse a costa de los derechos y los salarios de los trabajadores. La polarización del mercado del trabajo frenará cualquier proceso de redistribución de la riqueza y romperá nuestro modelo de cohesión social.

Gobiernos y Administraciones Públicas deben anticipar las consecuencias de la digitalización y hacer Política con mayúsculas en aspectos como formación laboral, educación reglada, redistribución de la riqueza y reparto de la productividad, protección social e inserción laboral, porque ahora mismo, nuestro país no está preparado para afrontar una transición tecnológica en pie de igualdad social y económica. ■

El impacto de la digitalización en los/as Profesionales y Directivos

La *cuarta revolución industrial*, *industria 4.0* o *era digital*, ha dado lugar a un nuevo mercado laboral en el que los/as Profesionales y Directivos constituyen un elemento fundamental en la provisión de perfiles cualificados como respuesta a la demanda de una mano de obra altamente cualificada y tecnificada.

El capital y el trabajo, factores de producción de las tres revoluciones industriales anteriores, están siendo sustituidos por uno nuevo: los datos, que serán la base de la economía digital, en la que el conocimiento será el principal activo. En un mundo interconectado, los sistemas de conexión abiertos favorecerán la proliferación de nuevos sectores, productos y servicios; y el establecimiento de redes permitirá un rápido intercambio de información, que favorecerá la organización y el trabajo colaborativo, convirtiéndolo en más autónomo y flexible, integrando la industria y los servicios, donde habrá fábricas inteligentes, sistemas energéticos nuevos, facilidad para la movilidad y el

transporte, y ciudades que se beneficiarán de una gobernanza digitalizada.

En este sentido, la Unión de Técnicos y Cuadros de la Unión General de Trabajadores (UTC-UGT) es consciente tanto de los efectos adversos como de las oportunidades que un mundo del trabajo en constante cambio tendrá para los/as Profesionales y Directivos y, desde esa perspectiva, estudia las herramientas de las que disponen las organizaciones sindicales para hacerle frente y adelantarse a los nuevos retos que, en la *era digital*, supone la defensa de las condiciones laborales de los/as Profesionales y Directivos. Este colectivo se enfrenta, cada vez con más frecuencia, a formas de trabajo atípico cuyas nuevas formas organizativas afectan a su calidad y a la naturaleza fundamental de la relación entre los trabajadores/as y los empresarios/as, dando lugar a relaciones contractuales en las que el trabajo ocasional, temporal o por cuenta propia se están convirtiendo en la norma y no en la excepción.

La UTC-UGT defiende una respuesta global que involucre a agentes de todos los ámbitos -políticos y civiles- para que se comprometan a buscar soluciones que permitan que los *trabajadores/as 4.0* puedan hacer frente a los desafíos que supone la *cuarta revolución industrial*, en un nuevo mundo marcado por una alta tecnificación y digitalización. El aumento de la demanda de habilidades digitales y las exigencias del nuevo mercado laboral han hecho que la formación, recualificación profesional y mejora de las cualificaciones sea una prioridad para los gobiernos -a nivel estatal y a nivel europeo- y, para ello, los sindicatos desempeñan un papel fundamental en el diseño y desarrollo de planes educativos y formativos de mejora que permita a los/as profesionales acceder tanto a una formación a lo largo de la vida, como a una formación profesional de calidad, con acuerdos de prácticas con las empresas que repercutan en beneficio de la empresa y de los trabajadores/as.

Es necesario establecer, a través del diálogo social, una estrategia formativa que permita dar respuesta a la creciente demanda de nuevos perfiles laborales que emanan de los procesos de digitalización de la *industria 4.0*, puesto que ayudarán a paliar la pérdida de empleo por la falta de formación adecuada y específica, y ofrecerán una respuesta a las necesidades del tejido empresarial para que los/as profesionales puedan acceder, mantener y mejorar sus puestos de trabajo.

Para la UTC-UGT es imprescindible adelantarse a los cambios que traerá la digitalización y que afectará a los trabajadores/as, en

general, y a los/as Profesionales y Directivos en particular. Es necesario articular un sindicato fuerte que ejerza de auténtico portavoz de los trabajadores/as, que desarrolle una *agenda digital* con estrategias que permitan organizar a los/as Profesionales y Directivos. En definitiva, un sindicato que pueda incluir en la negociación colectiva óptimas condiciones de trabajo y preconizar políticas coherentes que garanticen empresas prósperas y sociedades fuertes, teniendo debidamente en cuenta el diálogo social.

No cabe duda de que el futuro del mundo del trabajo afectará a los empleos, a los mercados y a las empresas. La transformación del modelo de negocio en torno al llamado *capitalismo de plataformas* en sus múltiples formas -intermediarios, mercados digitales, comunicación social y de *crowdworking*- hará que aumenten los emprendedores/as y las Pymes, que se pase del *trabajador/a del conocimiento* al *digitrabajador/a* y, con ello, las empresas se someterán a una reorganización en la que los sindicatos tendremos que exigir que los derechos de los trabajadores/as se renegocien para permitir una mayor flexibilidad -entendida como el derecho del trabajador a elegir su horario para poder conciliar su vida laboral y personal-, así como para que sean agentes activos en la codecisión y ejerzan, de manera efectiva, el derecho a la desconexión.

Por ello, las organizaciones sindicales debemos anticiparnos y buscar soluciones a los problemas que los cambios traerán para el colectivo de Profesionales y Directivos, porque, solo así, se podrán analizar

las posibles oportunidades laborales que la digitalización les ofrecerá.

Para la UTC-UGT existe un interés recíproco entre las empresas y los trabajadores/as que consiste en prepararse para invertir en el desarrollo permanente de conocimientos especializados y aptitudes profesionales, que permitan un buen desempeño laboral. En nuestra opinión, y estamos seguros que existe un consenso generalizado, los/as Profesionales y Directivos son fundamentales para que las empresas sean más productivas en una *economía digital* y global y, según apuntan los datos, el número de trabajadores/as pertenecientes a este colectivo seguirá creciendo.

Dado que la actual trayectoria de la digitalización conduce a una mayor especialización, la UTC-UGT entiende que los interlocutores sociales deben entablar un diálogo constructivo para desarrollar posicionamientos comunes sobre cuestiones complejas relacionadas con las repercusiones sociales de la digitalización y sus procesos productivos. Estos posicionamientos deberán ofrecer el marco para un mayor diálogo a nivel estatal entre los sindicatos, los empresarios y los responsables de las políticas públicas, con el fin de estimular un profundo debate sobre las consecuencias sociales de la digitalización.

Para los sindicatos, uno de los mayores desafíos será cómo organizar a los trabajadores/as por cuenta propia y a los trabajadores/as colaborativos (*crowdworkers*), mantener los derechos de toma de decisiones conjunta, así como empoderar a los trabajadores/as independientemente de su contrato de

trabajo- y lograr que la *economía digital* encuentre maneras de ser inclusiva con respecto a todos los ciudadanos: jóvenes y viejos, mujeres y hombres, urbanos y rurales. La UTC-UGT está analizando el cambio de perfiles profesionales en el nuevo mundo del trabajo y, en este sentido, tiene la intención de elaborar una serie de *jornadas digitales* que permitan desarrollar una *estrategia digital*, en el marco de una *agenda digital sindical* más amplia, para indagar los múltiples aspectos que trae consigo la digitalización, y que ayude a analizar cómo darle forma, proponiendo soluciones prácticas que incluyan actualizar la legislación para adaptarla al nuevo mundo del trabajo y a los nuevos contratos laborales.

Desde la UTC-UGT alentamos a que se busque la mejora de los derechos de los Profesionales y Directivos y que se haga reforzando el diálogo social y las negociaciones colectivas sobre derechos laborales fundamentales, incluyendo el derecho a la libertad sindical y de negociación colectiva, en entornos de trabajo digitalizados. Nuestra meta es desarrollar unas relaciones laborales sólidas y sostenibles con empleos de buena calidad, salarios dignos, lugares de trabajo seguros, y defender el derecho de afiliación a un sindicato. ■



La digitalización de la Industria (Industria 4.0)

El futuro de cualquier economía pasa por dotarse de un tejido industrial fuerte, sostenible y bien preparado. La industria ha sido, tradicionalmente, un ejemplo de creación masiva de empleo de calidad, lo que generaba auténticas bolsas de bienestar y equidad social. La industria es, per se, un motor económico de primer orden.

Pero España siempre ha llegado tarde a las explosiones económicas que siguieron a las tres anteriores revoluciones industriales, perdiendo una gran parte de sus oportunidades por falta de atino político y la parca misión de miras de los empresarios españoles. La ocasión que supone la cuarta revolución industrial está sobre la mesa, pero, como los casos precedentes, no estamos siendo capaces de situarlo en la locomotora mundial, sino al contrario, nos enquistamos en el furgón de cola.

Por si este retraso no fuese ya suficientemente negativo, nos encontramos con que los modelos de implantación de la Indus-

Figure 14a: Employment effects of exposure to robots by age group
(Change in employment rate from 1 more robot per 1000 workers in the economy, in p.p.)

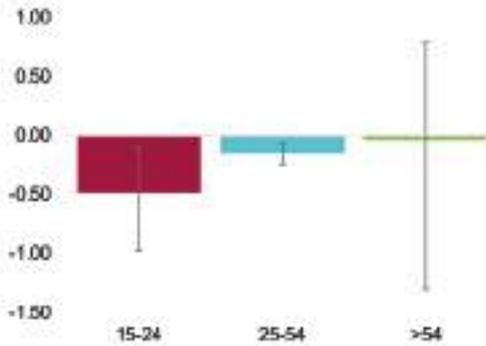
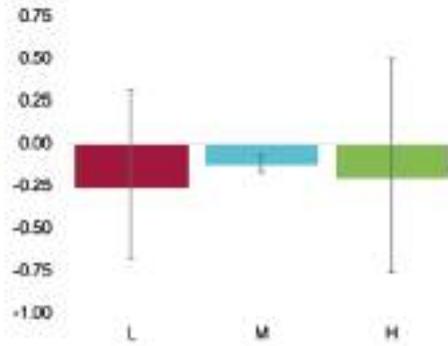


Figure 14b: Employment effects of exposure to robots by education group
(Change in employment rate from 1 more robot per 1000 workers in the economy, in p.p.)



tria 4.0 que se están manejando atentan directamente contra el empleo: los robots industriales destruyen empleo y bajan los salarios. Así lo afirma un relevante estudio del think tank Bruegel, que analiza los casos de seis países de la UE y que alcanza las mismas conclusiones que documentos precedentes centrados en los EEUU.

Este estudio demuestra que la puesta en marcha de un robot industrial por cada mil trabajadores aumenta el desempleo hasta en un 0,31% y reduce los salarios de los trabajadores de dicha industria en un 0,64%, cifras absolutamente preocupantes y desalentadoras. De hecho, confirma que la introducción de robots en los procesos de

producción va a reducir, significativamente, las tasas de empleo en Alemania, Italia, Suecia, Finlandia, Francia y España.

Además, este desplazamiento de trabajadores no es lineal. Afecta especialmente a los trabajadores jóvenes, que se encuentran con un mercado laboral que ofrece menos oportunidades de trabajo, y a las personas con competencias y habilidades intermedias, habitualmente ubicadas en las clases medias.

Este efecto está directamente relacionado con la sustitución de empleo con altas dosis de rutina y tareas repetitivas por parte de los robots, lo que agudizará el proceso de

polarización laboral y el empobreciendo de las clases medias.

Las evidencias científicas encontradas en este documento – así como su precedente en los EEUU- contradicen los argumentos de patronales, empresarios y algunos políticos que no dudan en aseverar, sin base científica ni estudios que lo avalen, que la implementación masiva de robots no tiene afectación negativa sobre el empleo y las condiciones laborales. Es evidente que sí la tiene y con un alcance muy peligroso, especialmente para nuestros jóvenes y para las clases medias.

UGT propuso en su participación en la Consulta Pública sobre Industria 4.0 una batería de medidas para paliar los efectos perniciosos de la transformación digital, desde medidas de redistribución de las rentas y de los beneficios de la productividad digital, a medidas de recolocación y recualificación de los trabajadores, pasando por acuerdos colectivos paritarios que redujesen las pérdidas de empleo y la reducción de salarios.

Por otro lado, el Sindicato valoró la aprobación en el Parlamento Europeo de la *Resolución sobre la digitalización de la industria europea*, y requiere a las autoridades españolas y europeas liderazgo para construir un nuevo modelo productivo innovador, inclusivo y generador de empleo con derechos.

La aprobación de esta Resolución supone un paso adelante hacia la transformación digital que debe acometer la industria europea y española. Hace una correcta identificación de las problemáticas y barreras que encuentran las industrias para adaptar sus estructuras productivas al nuevo entorno digital (baja productividad, escasa cultura innovadora, fragmentación de mercados, tamaño de las empresas, brecha digital, ausencia de infraestructuras adecuadas), así como de las repercusiones negativas que la digitalización podría tener sobre el empleo en el sector industrial y su calidad, con

nuevas formas de explotación laboral como *crowdwork*, *freelances*, contratos de cero horas, o falsos autónomos, que eluden la legislación laboral desprotegiendo de derechos a los trabajadores.

La Resolución de la Eurocámara, además, incide sobre las necesidades educativas y formativas que conllevará la industria 4.0, que deberán actualizarse a nuevos

currículos universitarios, mejoras de la formación profesional, estimular la formación continua, incrementar las políticas activas de empleo para mejorar las habilidades digitales de los desempleados y, de forma muy especial, constata la amplia brecha de género en todos los entornos TIC y STEM.

Nuestro Sindicato sigue defendiendo que el Diálogo Social es la mejor herramienta para construir una Industria 4.0 de futuro, basada en un Estado del Bienestar 4.0, pero

“Un robot industrial por cada mil trabajadores aumenta el desempleo hasta en un 0,31% y reduce los salarios de los trabajadores de dicha industria en un 0,64%.”

para ello es preciso que la patronal abandone su obstruccionismo y que el nuevo Gobierno priorice este asunto en su agenda política y social. Se trata de dar una respues-

ta a las necesidades de los trabajadores y los ciudadanos porque cada día que pasa es un día menos para afrontar los retos que nos propone la digitalización.

UGT considera que es indispensable ponerse manos a la obra, con medidas y presupuesto concretos para la financiación de los proyectos. El sindicato reivindica alcanzar un Pacto de Estado por la Industria que vertebré una transición digital socialmente justa e inclusiva. Por esta razón, el Sindicato reclama liderazgo a las Administraciones europea y española para la construcción de un nuevo modelo productivo de vanguardia, innovador, inclusivo y favorecedor del pleno empleo. ■

Derechos e Inclusión

Los derechos digitales de los trabajadores

El año 2018 ha sido clave para regularizar y normativizar los derechos digitales de los trabajadores en el ámbito laboral. La aprobación y puesta en marcha de dos leyes sobre la materia, el Reglamento Europeo de Protección de Datos (RGPD) y la nacional Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) vienen a poner orden sobre cómo tratar los datos de los trabajadores cuando cumplan con sus obligaciones profesionales en los centros de trabajo.

El RGPD fue el primero en regular, de forma concisa, la recogida, tratamiento, almacenamiento, gestión y destrucción de los datos personales de las personas físicas, lo que supone una profunda transformación en la forma en la que empresas y entidades manejan nuestros datos, lo que conlleva repercusiones directas en el ámbito laboral.

Para la ciudadanía en general, el RGPD supone la adopción de una norma mucho

más proteccionista con el manejo de sus datos, en donde debe primar, por encima de todo, la transparencia y el derecho a la información.

En este sentido, desde el 25 de mayo de 2018, los trabajadores hemos visto reforzados y ampliados nuestros derechos a la protección de datos, con las salvedades inherentes a una relación de carácter laboral, que otorga al empleador ciertos márgenes para manejar nuestros datos personales (pero sujetos a los límites que marcan los derechos fundamentales -intimidad, secreto de las comunicaciones, no discriminación, etc.- y a los nuevos deberes que estipula el Reglamento en defensa de los intereses del trabajador, aspectos que debe cumplir las empresas en cualquier caso.

El nuevo Reglamento Europeo consolida seis derechos para los trabajadores: derecho de información, de acceso, rectifica-

ción, cancelación, oposición, de representación y de intervención del responsable:

- **Derecho a la Información, o el derecho a conocer** quién tiene nuestros datos, para qué los tiene (con qué fin), de dónde proceden (su fuente originaria), a quién van dirigidos nuestros datos (destinatarios) e incluso hasta cuándo van a ser utilizados (el plazo de conservación de los mismos). La nueva norma incluye el derecho a conocer si nuestros datos están siendo tratados de forma “leal y transparente”, en especial, cuando se toman decisiones automatizadas, incluyendo la elaboración de perfiles, aportando al interesado información sobre la lógica informática (algoritmo) aplicada en cada caso. Este apartado tiene evidentes repercusiones en las plataformas digitales, por su forma de organizar el trabajo mediante algoritmos, y por supuesto, en los procesos de reclutamiento y promoción, que deben ser explicados a los trabajadores afectados al objeto de evitar parcialidad, patrones de sesgo o situaciones discriminatorias. Por último, en el caso de que los datos personales vayan a ser utilizados para un fin que no sea aquel para el que se obtuvieron, el trabajador tiene derecho a conocer, antes de su nuevo tratamiento, la información sobre para que van a ser tratados en esta nueva ocasión, al objeto de poder ejercer sus derechos de rectificación, cancelación u oposición si así lo considera oportuno.
- **Derecho de rectificación**, cuando los datos sean inexactos o incompletos, los trabajadores podrán exigir a sus empleadores su corrección inmediata.
- **Derecho de cancelación o supresión**, que se puede ejercer cuando el tratamiento de nuestros datos sea ilícito, cuando finalizamos nuestra relación laboral, cuando revocamos el consentimiento o nos oponemos a que nuestros datos sean usados.
- **Derecho de oposición**, ligado al anterior, para aquellos casos que, por motivos personales, aleguemos el tratamiento de nuestros datos. En este caso no debemos olvidar que, como trabajadores, la empresa puede y debe manejar algunos datos de carácter personal (dirección, edad, trayectoria) como consecuencia de la legitimidad que otorga la relación laboral, pero este derecho no es ilimitado. Así, existen diferentes niveles de autorización, ya sea proveniente del propio derecho del trabajo, por el mismo contrato de trabajo o por un consentimiento informado y explícito. **Derecho de representación**, por el que los trabajadores podrán dar mandato al Sindicato para que les represente en caso de reclamación o conflicto, tanto ante el responsable de los datos de la empresa empleadora como ante la autoridad de control nacional (AEPD en caso de España).
- **Derecho a la intervención del responsable de datos de la empresa**, para que cualquier trabajador pueda ejercer los derechos antes reseñados, así como el derecho a recibir, en un formato estructurado y de uso común, los datos personales que maneja de cada trabajador.

LOS DERECHOS QUE TIENES PARA PROTEGER TUS DATOS PERSONALES

EL 25 DE MAYO DE 2018 SE APLICA EL REGLAMENTO EUROPEO DE PROTECCIÓN DE DATOS Y ES IMPORTANTE QUE CONOZCAS CUÁLES SON TUS DERECHOS



La negociación colectiva, imprescindible para garantizar los derechos digitales laborales

El RGPD europeo ha tenido su continuidad en la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales (LOPD-GCC), que ha contado con la unanimidad de todos los partidos políticos representados en las dos cámaras.

El Título X de dicha norma establece una novedosa garantía de los derechos digitales, que responden a varias reivindicaciones del sindicato, pero que se queda corta en otros aspectos.

A nivel general, se trae al primer plano la importancia de la negociación colectiva

como principal instrumento de articulación de los nuevos derechos digitales laborales (artículo 91). De manera más específica, establece el denominado *Derecho a la desconexión digital* (artículo 88), un aspecto largamente reclamado por UGT y que antepone la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, sobre cualquier otra práctica.

La consolidación del derecho a la desconexión digital para todos los trabajadores se realiza en términos muy claros: *“Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de*

trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar". Para reforzar esta garantía, las empresas deberán tener en cuenta la opinión de la representación de los trabajadores a la hora de concretar cómo se respeta y aplica en el día a día, así como las acciones formativas y de sensibilización que se llevarán a cabo para que todo el personal respete este derecho a la desconexión.

El texto publicado en el BOE consolida el hecho de que el tratamiento de los datos en el ámbito laboral debe ser negociado e incluido en los Convenios Colectivos, prestando especial atención a la dignidad humana y a los derechos fundamentales de los trabajadores. Hace hincapié, con exigentes términos de transparencia y respeto a la intimidad de los trabajadores, en cómo se manejan los datos personales en los sistemas de supervisión en el puesto de trabajo -por ejemplo, si pueden suponer un control abusivo de la actividad- y, en el caso de grupos empresariales o UTE (Unión Temporal de Empresas), a cómo se transfieren y conservan los datos personales entre las empresas.

Este papel imprescindible de la negociación colectiva también se destaca en el desarrollo del *Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral* (artículo 87), instando a las empresas a negociar la elaboración de los protocolos de protección de la intimidad cuando se usen dispositivos digitales en el trabajo. En concreto, se refuerza el derecho a la intimidad al clarificarse en qué casos el empresario

"Se hace imprescindible incluir los nuevos Derechos Digitales en la negociación colectiva, para que, a través del Diálogo Social y el consenso, se redacten protocolos para su ejercicio efectivo."

puede acceder al contenido de los dispositivos digitales entregados por el empleador (solo para controlar las obligaciones propias del trabajo), estableciendo criterios públicos. No obstante, la redacción propuesta se queda en la superficie del problema, ateniéndose a la jurisprudencia y a lo indicado en el Reglamento General de Protección de Datos, lo que sin duda acabará generando inseguridad jurídica, en el día a día, y conflictividad en caso de no acuerdo entre las partes.

Esta falta de concreción y ambición se extiende a los *Derechos a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo y ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral* (artículos 89 y 90). Aunque obliga a las empresas a *"informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida"*, lo que supone un avance legislativo,

- Los trabajadores tienen derecho a la desconexión digital.
- Las empresas deberán tener en cuenta la opinión de la representación de los trabajadores a la hora de concretar cómo se respeta y aplica en el día a día.

Derecho a la Desconexión



- Las empresas solo podrán acceder a estos dispositivos para controlar las obligaciones propias del trabajo.
- Las empresas deberán negociar la elaboración de los protocolos de protección de la intimidad cuando se usen dispositivos digitales en el trabajo.

Intimidad y dispositivos



- Las empresas están obligadas a informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores y a sus representantes, acerca de esta medida.
- Las empresas solo podrán usar videocámaras para controlar las obligaciones propias del trabajo.

Intimidad y grabación de imágenes y sonidos



- Las empresas están obligadas a informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores y a sus representantes, acerca de esta medida.
- Las empresas solo podrán usar la geolocalización para controlar las obligaciones propias del trabajo.

Intimidad y geolocalización



en la práctica, simplemente traslada las recomendaciones europeas y los recientes fallos judiciales, lo que resulta insuficiente por las lagunas interpretativas que genera.

Estos tres nuevos derechos tendrán su reflejo posterior en el Estatuto de los Traba-

jadores, que incorporará un nuevo artículo 20 bis¹, bajo el título *Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión*.

Ambas normas conforman una nueva forma de relación entre trabajadores y empresa-

1.- «Artículo 20 bis. Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión. Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desco-

nexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.»



rios, entrañando nuevos derechos para los primeros y obligaciones para los segundos.

Por ello, se hace imprescindible incluir en los contenidos de la negociación colectiva todo lo referente a estos nuevos derechos, para que, a través del Diálogo Social y el consenso, se redacten protocolos para su ejercicio efectivo.

UGT considera que con estas nuevas leyes se consolida un potente acervo normativo que protege el uso inadecuado de los datos de los trabajadores españoles y exigirá su cumplimiento estricto en todos los sectores y en todas las empresas. ■



La Inclusión Digital de la Ciudadanía

UGT considera que la Brecha Digital, en todas sus formas y variantes, representa una nueva forma de desigualdad y de exclusión social.

Esta moderna forma de exclusión tecnológica, de desigualdad digital, comparable al analfabetismo de otras épocas, no es compatible con un país que debería cimentarse en la inclusión y la cohesión social y, por tanto, debe repararse primero y erradicarse después, mediante una eficiente coordinación de planes públicos y privados.

Sin embargo, y lamentablemente, el tamaño, alcance y persistencia de la Brecha Digital en España es inconcebible para una economía que presume de estar en pleno crecimiento.

El déficit digital de España apenas ha cambiado en dos años por la inacción de los gobiernos en esta materia. Casi 5 millones de españoles (el 14% de la población) nunca han entrado en internet, y más de 2,7 millo-

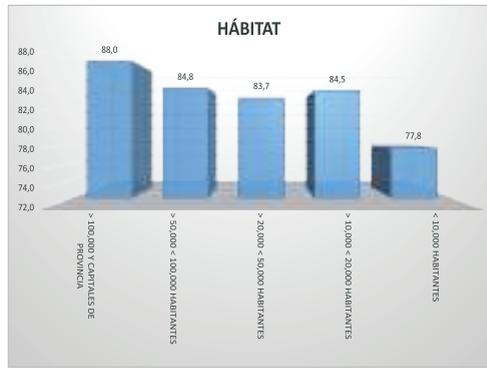
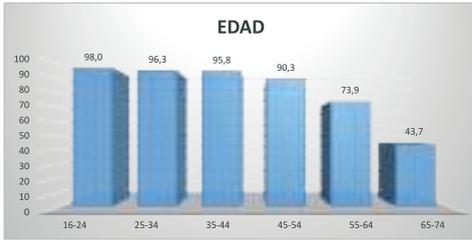
nes de hogares no disponen de conexión. El progreso de España en términos de inclusión digital es altamente decepcionante.

La Brecha Digital persiste casi inalterable en cualquiera de sus formas; de hecho, estos mismos factores precursores de la exclusión digital siguen vigentes dos años después de nuestro primer estudio (edad, género, geográfica o por hábitat, formación académica, por renta o por situación laboral), sin que los responsables políticos pongan medidas para cerrarla, o al menos, para mitigarla.

Las principales conclusiones de los análisis realizados por UGT en 2017 y 2018 sobre el tamaño y alcance de la Brecha Digital son las siguientes:

- 4,82 millones de españoles nunca han entrado en Internet (un 14% de la población), porcentaje que crece hasta el 15,4% cuando se reduce el periodo analizado a los últimos tres meses.

- 2,71 millones de viviendas no disponen de conexión a Internet (un 16,6% del total de hogares).
- La Brecha Digital por cuestión de edad sigue siendo muy amplia, de 54 puntos porcentuales entre los seniors (rango entre 65 y 74 años) y jóvenes (16 y 24 años). Con este diferencial, España se sitúa muy por encima de la media europea y de la OCDE y muy alejada de las principales economías del mundo.
- Mientras los estudiantes presentan un 100% de presencia en internet, el número de parados con acceso a Internet desciende hasta el 86,5%. Sólo la mitad de las personas dedicadas a labores del hogar o los pensionistas se conectan a Internet.
- La renta familiar también es crucial para determinar las posibilidades de exclusión digital: la divergencia llega hasta los 30 puntos porcentuales entre los que disponen de una renta familiar de más de 2.500 euros (97,7%) y los de menos de 900 € (68,4%).
- La falta o escasa formación académica sigue siendo un importante precursor de exclusión digital: las personas con educación primaria, presentan una brecha digital del 47% respecto a las personas licenciadas.
- La Brecha Digital de Género es la que mejor evolución presenta desde 2015, después del repunte negativo de 2016 (de un 3,9% de hombres que se conectaban más que mujeres en 2016, al 1,8% en 2017). No obstante, y a pesar de esta evidente mejora, nuestro país ocupa un indigno puesto 18 de los 28 países de la Unión Europea en mujeres que usan regularmente Internet.
- El lugar de residencia sigue siendo determinante para la inclusión digital: mientras Madrid, Baleares y Navarra alcanzan cotas de inclusión digital importantes, otras regiones, como Galicia, Castilla-La Mancha o Extremadura, están muy por debajo de la media española y europea. Esta falta de cohesión digital se materializa en todas estas formas:
 - En viviendas con ordenador, el diferencial entre la primera CCAA (Madrid, 86,5%) con la última (Extremadura, 70,4%) es de 16 puntos porcentuales.
 - El diferencial entre la que más porcentaje de viviendas con conexión a Internet (Madrid) presenta, y la que menos (Galicia), es de 10,5 pp.
 - En cuanto al uso de las tecnologías digitales, en términos de personas que usan ordenadores, se trata de la característica que más diferencial presenta, con un 20% entre la primera y la última (Madrid y Extremadura, respectivamente). 1 de cada 4 extremeños nunca usa un ordenador, lo mismo que 1 de cada 5 riojanos, murcianos, canarios, gallegos, asturianos y andaluces. La exclusión digital de las dos Castillas dobla las de Madrid o Navarra.
 - En personas que usan la red de redes, las diferencias se reducen casi a la mitad (un 11,7%, entre los extremos). Madrid es la única que alcanza el 90%,



Infografía brecha digital en el uso de Internet en España 2017

seguida de Baleares y Melilla con un 88%. Galicia y Castilla-La Mancha quedan por debajo del 80%.

- En la última década, dos CCAA ha logrado casi duplicar su número de internautas: Extremadura y Melilla (46%), aunque de nuevo este esfuerzo no le sirve a Extremadura para abandonar las últimas posiciones, pero sí le ha servido a Melilla para alzarse al pódium.
- Casi 1 de cada 5 gallegos, castellano-manchegos y extremeños nunca se conecta a Internet. La exclusión digital de Castilla-La Mancha dobla a la de Madrid (20,5% vs. 9,3%).
- Finalmente, el tamaño de la población en la que se reside es determinante: aquellos que viven en ciudades de más de 100.000 habitantes, o capitales de provincia, presentan un 10% de internautas más que los que residen en poblaciones pequeñas (menos de 10.000 habitantes).
- 49.081 núcleos de población no disponen de cobertura de banda ancha rápida, ni existe previsión de obtenerla en los próximos 3 años.

Infraestructuras

Pero la situación aún es peor para muchos otros conciudadanos. Así, y según los datos que aporta la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC), aún existen líneas telefónicas que no pueden soportar una conexión a Internet básica (1 Mbps, el mínimo requerido). En concreto, el regulador confirma que un 2,5% de las actuales líneas telefónicas no pueden proporcionar una conexión básica a Internet. Si se extrapola esta cifra a una línea por hogar (y a un hogar de tamaño medio) 1,12 millones de españoles y españolas nunca podrán conectarse a Internet mediante una conexión de banda ancha, lo que les condena a ser excluidos digitales para siempre.

Esta insuficiencia para la prestación de velocidades adecuadas de las infraestructuras de telecomunicaciones en España alcanza al 17% de las líneas (2,35 millones de accesos telefónicos) que no alcanzan los 10 Mbps de velocidad máxima.

Las diferencias por CCAA son muy amplias. Así, en Galicia, una de las comunidades más afectadas por esta tipología de Brecha Digital, casi un millón de habitantes no pueden acceder a redes de alta velocidad (26.425 núcleos de población) y prácticamente un 6% de sus líneas telefónicas son inservibles para conectarse a Internet. Le siguen, en este ranking negativo, Castilla y León, con 800.000 habitantes fuera de la alta velocidad y también un 6% de líneas incapaces de prestar servicios básicos de conexión a Internet. En el otro extremo, nos encontramos con La Rioja, Baleares o Murcia, que presentan infraestructuras de alta velocidad más generalizadas y líneas básicas con mayores prestaciones.

TABLA 1. RESUMEN POR CC.AA.

Comunidad Autónoma	% accesos sin cobertura de banda ancha fija*	Entidades singulares sin cobertura de banda ancha fija ultrarrápida**	Población en las entidades singulares**
Andalucía	2,6%	1455	439.676
Aragón	4,2%	1.054	167.350
Asturias (Principado de)	3,9%	5.818	194.583
Baleares (Illes)	2,8%	100	91.325
Canarias	2,4%	541	162.679
Cantabria	2,9%	747	87.802
Castilla y León	6,0%	5.688	799.627
Castilla - La Mancha	4,0%	1.493	537.505
Cataluña	1,8%	2.521	454.134
Comunidad Valenciana	1,5%	585	206.126
Extremadura	3,1%	485	380.133
Galicia	5,9%	26.425	927.769
Madrid (Comunidad de)	0,9%	376	133.050
Murcia (Región de)	2,3%	227	21.426
Navarra (Comunidad Foral de)	4,1%	784	117.832
Euskadi	1,5%	697	75.303
Rioja (La)	2,5%	84	11.607
Ceuta	1,0%	1	1.197
Melilla	0,7%	-	-
Total nacional	2,5%	49.081	4.809.124

* Velocidad mínima de 1 Mbps. Datos de la CNMC. ** Sólo poblaciones con habitantes censados. Datos del Ministerio de Energía, Turismo y Agenda Digital.

La falta de cohesión territorial alcanza cotas inconcebibles cuando se analizan casos concretos. Así, hay 29 poblaciones con más de 5.000 habitantes que no pueden acceder a infraestructuras de alta velocidad, con casos tan sangrantes como el de Cunit, en

Tarragona, o Gillena en Sevilla, con 12.000 y 9.000 habitantes censados (ver tabla 2). Esta exclusión también alcanza a otras 832 poblaciones con entre 5.000 y 1.000 residentes y a más de 1.000 poblaciones con entre 1.000 y 500 habitantes.

TABLA 2. NÚCLEOS DE POBLACIÓN DE MÁS DE 5.000 HABITANTES SIN CONEXIÓN A INTERNET DE ALTA VELOCIDAD

Provincia	Entidad Singular	Población censada
Tarragona	Cunit	11.989
Sevilla	Guillena	9.016
Almería	Campohermoso	8.871
Badajoz	Jerez De Los Caballeros	8.601
Madrid	San Martin De Valdeiglesias	8.080
Badajoz	Azuaga	7.999
Balears, Illes	Ca'N Picafort	7.296
Balears, Illes	Porto Cristo	7.280
Palmas, Las	Castillo (El)	7.098
Lleida	Guissona	6.781
Almería	San Isidro De Nijar	6.765
Cáceres	Talayuela	6.308
Toledo	Yebeles (Los)	6.001
Badajoz	Llerena	5.969
Madrid	Colmenar De Oreja	5.892
Ciudad Real	Almodovar Del Campo	5.785
Córdoba	Fuente Palmera	5.584
Ciudad Real	Villanueva De Los Infantes	5.498
Badajoz	Oliva De La Frontera	5.461
Ciudad Real	Moral De Calatrava	5.424
Ávila	Navas Del Marques (Las)	5.422
Balears, Illes	Porreres	5.369
Málaga	Villanueva Del Trabuco	5.270
Badajoz	Cabeza Del Buey	5.196
Cádiz	Algodonales	5.143
Badajoz	Campanario	5.098
Palmas, Las	Costa Calma	5.088
Badajoz	Fuente De Cantos	5.002
Sevilla	Coronil (El)	4.996

Si a esto le sumamos que casi medio millón de españoles no pueden pagarse el teléfono, el tamaño y el alcance de la Brecha Digital en España es francamente desolador. Y cabe recordar que el acceso a Internet es un Derecho Universal, declarado por la ONU, y que España y Europa consideran el acceso a Internet como un Servicio Universal extensible a todos sus habitantes.

“Si no se articulan mecanismos de protección y cohesión social que palien estas carencias, España se estancará en un retraso digital muy perjudicial. Debería ser prioridad política y gubernamental la articulación de un plan integral contra la Brecha Digital.”

Conclusiones y propuestas

UGT considera que si no se articulan mecanismos de protección y cohesión social que palien estas carencias, España se estancará en un retraso digital muy perjudicial: la transformación digital del tejido productivo, que necesita nuestra economía, será inviable si una gran parte de nuestra población sigue excluida del universo digital. Sin lugar a dudas, debería ser prioridad política y gubernamental la articulación de un plan integral contra la Brecha Digital.

El Sindicato propone articular un Plan Nacional de Inclusión Tecnológica que sitúe la Brecha Digital, y el Servicio Universal de las Comunicaciones, en el debate político, legislativo y regulatorio, con el fin de sacar a nuestro país del ostracismo digital en el que se encuentra inmerso y como respuesta a los millones de conciudadanos que estamos relegando a la exclusión digital.

Este **Plan Nacional de Inclusión Tecnológica** contendría las siguientes medidas:

- El establecimiento de un ente público que coordine la transversalidad de las TIC en todo el gobierno, con responsabilidades en lo referido a nuevas tecnologías, formación digital e inclusión.
- La creación de un Observatorio de la Brecha Digital, con la participación de todos los actores implicados.
- La instauración de planes de formación presenciales y basados en prácticas activas para los colectivos fuera del mundo digital.
- Garantizar el Servicio Universal a Internet como una herramienta de cohesión social y territorial, aumentando la velocidad mínima de acceso –en la actualidad es de un solo un 1 Mbps- en línea con lo que están haciendo nuestros competidores (EEUU lo ha estipulado en 25 Mbps y el Reino Unido en 10).
- Facilitar la conexión a Internet para colectivos vulnerables con una tarifa mensual menor a 20 euros al mes.

- El establecimiento de recursos presupuestarios suficientes para elaborar planes formativos en empresas, en centros de enseñanza y en centros de formación para desempleados.
- Generar ofertas de trabajo de calidad, con buenos salarios y con derechos sociales para retener a nuestros jóvenes.
- Atraer a las mujeres a este sector. Sin mujeres tecnólogas, sin ingenieras, sin mujeres licenciadas en matemáticas o físicas, nuestro país no tiene futuro. Necesitamos, imperiosamente, atraer a las mujeres a las TIC. Para conseguirlo, es preciso construir una sociedad basada en la igualdad de oportunidades, que tenga como pilar irrenunciable la conciliación personal y laboral, desterrando, en definitiva, cualquier estereotipo de género de tipo profesional o familiar.
- Conformar un proceso de reconversión digital de la fuerza laboral. Esto implica: potenciar la formación continua en los puestos de trabajo; actualizar la Educación Académica reglada a las demandas del mercado de trabajo y de la sociedad; y establecer auténticas políticas activas de empleo, que permitan a los desempleados formarse en nuevas tecnologías para facilitar su acceso al mercado de trabajo.
- En definitiva, el sindicato hace un llamamiento a las Administraciones Públicas para que se pongan a la tarea ya. Hay que trazar un plan de adaptación de nuestra economía a una realidad que ya no es futuro, sino que es presente. De no hacerlo nuestro país y una gran parte de nuestros conciudadanos se quedará atrás. Necesitamos implicación, sensibilización, conocimientos y altura de miras para poner a nuestro país en el lugar que merece. ■

Formación y recualificación: la clave de bóveda

El derecho a la Formación Profesional Continúa

Desde siempre, todo lo relacionado con la formación de los trabajadores ha sido un aspecto primordial en la acción sindical de UGT, y en esta época de profundos y marcados cambios, más todavía si cabe.

Todos los analistas coinciden que estamos en un cambio de ciclo, que implica una renovación de las capacidades y habilidades que necesitan los trabajadores para encontrar un empleo. Así, la literatura económica evidencia que la suma de un fuerte sistema educativo, más unas potentes políticas activas de empleo, más unos eficientes planes de formación continua, son siempre sinónimo de éxito en la innovación productiva. Hablamos de tres ejes fundamentales sobre los que se asienta el empleo cualifi-

cado; un ingrediente imprescindible para consolidar innovación y competitividad en cualquier economía.

Lamentablemente, los datos que presenta España para estos tres ejes vertebradores son sumamente decepcionantes.

En términos educativos, nuestro país presenta curiosas disparidades. Por un lado, un 17% de nuestros jóvenes ni estudian ni trabajan (Eurostat, 2018); por otro, nos situamos en el top 5 de la Unión Europea en número de graduados STEM (DESI, 2018). La Formación Profesional agoniza en número de estudiantes, entre el repudio social estereotipado y la falta de empuje institucional (salvo la honrosa excepción de la



FP Dual en Euskadi), a pesar de que la FP mantiene unos índices de inserción laboral envidiables. La eficiencia de la enseñanza, en su conjunto, nunca sale bien parada en los indicadores internacionales (PISA, PIACC). Un aspecto clave para la innovación, como es el pensamiento creativo y crítico, no se tiene en cuenta en los planes de estudio, lo que nos sitúa en la posición 101 del mundo, a la altura de Venezuela e Irán (Foro Económico Mundial, 2018).

Las políticas activas de empleo, herramienta primordial para la inclusión laboral, están obsoletas y además son escasas. Los cursos de reciclaje profesional que se imparten no responden a las necesidades de las empresas y de empleabilidad de los trabajadores. Que las Administraciones Públicas acumulen, invernando en un cajón, 1.504 millones de euros destinados a la formación para el empleo lo dice todo (SEPE, 2018).

La formación continua para los ocupados es *rara avis* en nuestras empresas. El 77% de las empresas españolas nunca forman a sus empleados en competencias digitales. Sólo el 4% de las PYMES –que suponen el 98% de nuestro tejido empresarial– dan formación a sus trabajadores (INE, 2018). En el caso de las microempresas, este porcentaje desciende hasta el 2%. Este cúmulo de dejaciones nos coloca en el puesto 85 del mundo en inversión en capacitación de los empleados, junto a Camboya y Kuwait (Foro Económico Mundial, 2018).

Con tres pilares tan deteriorados, el empleo cualificado, como es de esperar, se resiente

hasta puntos intolerables. Por ejemplo, en contra de la percepción generalizada, España no crea empleo tecnológico, sino al contrario, lo pierde de forma paulatina: un 7% desde 2015; un 3% solo entre 2017 y 2018 (Especialistas TIC; INE, 2018). Se trata de un caso único entre las principales potencias económicas del mundo, que nos ubica en la posición 18ª en Europa en empleo TIC (Eurostat, 2017).

Esta situación se reitera y confirma en el apartado dedicado al Capital Humano del denominado *Índice de la Economía y la Sociedad Digitales* (DESI) que mide el grado de preparación de nuestros ciudadanos y trabajadores ante el reto que supone la transformación digital y la revolución tecnológica, España presenta un sonoro suspenso. Así, la mejoras en términos absolutos de algunos apartados son irrelevantes ante los avances del resto de países de la Unión, colocando a nuestro país en el puesto 14 de los 28 Estados miembros, muy lejos de la cuarta plaza que nos correspondería por potencial económico. De hecho, el propio Informe nos describe como un país de *rendimiento digital medio*, a la altura de países como Malta, Lituania o Letonia.

Las conclusiones del DESI son muy claras hacia España: *“Un alto grado de inadecuación de las capacidades en el personal de las empresas limita su capacidad de innovar y sacar el máximo provecho de la innovación. Aumentar el número de especialistas en TIC y reciclar las capacidades de la mano de obra es de vital importancia para aprovechar todo el potencial de la economía digital”*, evidencias que la Unión

General de Trabajadores viene denunciando desde hace tiempo.

Los países europeos se nutren de nuestros titulados

Cabe responder cómo puede ser posible esta destrucción de empleo y este retraso en la preparación de nuestra fuerza laboral, cuando nuestras universidades riegan el mercado de trabajo con miles de titulados STEM (de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por siglas en inglés). La conclusión es sencilla: nuestros jóvenes emigran. Los mercados alemanes, británicos, franceses, e incluso los americanos y asiáticos, se nutren de la alta capacitación de nuestros jóvenes universitarios. Las cifras secundan esta afirmación: Alemania y Reino Unido crecen en empleo tecnológico muy por encima del número de titulados que generan sus universales locales; en España es exactamente al contrario. Sin lugar a dudas, los bajos salarios, la precariedad laboral y la inexistencia de planes formativos que fomenten el desarrollo profesional de nuestros jóvenes están detrás de esta situación.

Pero no solo hay destrucción de empleo neta, sino que, además, el talento que se queda en nuestro país está desaprovechado: la OCDE afirma que infrautilizamos el 41% de nuestro mano de obra; el Foro Económico Mundial considera que desperdiciamos el 34% de nuestro talento. La temporalidad, la parcialidad y la *sobrecualificación/subempleo* explican estas desastrosas cifras.

Y mientras tanto, Europa afirma que, en muy breve espacio de tiempo, el 90% de

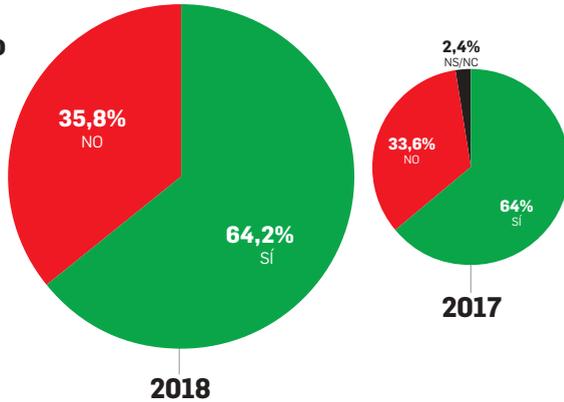
los puestos de trabajo exigirán competencias digitales, pero en España el 32% de nuestros trabajadores o no poseen habilidades tecnológicas o son muy bajas, porcentaje que aumenta dramáticamente hasta el 47% de nuestros jóvenes.

En esta misma línea, la OCDE estima que 25,5% de los actuales empleos experimentarán a medio plazo cambios significativos en sus contenidos actuales, mientras que la consultora como McKinsey vaticina que la mitad de las tareas laborales, de la mitad de los trabajos actuales, pueden ser automatizadas con la tecnología disponible hoy mismo.

Ante este tsunami laboral, consecuencia de la inevitable transformación digital de la economía mundial, los trabajadores españoles muestran su preocupación: distintas encuestas confirman la percepción negativa que tienen sobre el proceso de digitalización en el empleo. Casi la mitad de ellos no se considera capacitado y más del 60% cree que va a ser sustituido y que no se compensarán los puestos de trabajo destruidos. En otros estudios similares, un 33% considera insuficientes sus competencias digitales para cambiar de empleo y un 47% considera que sus actuales tareas serán superfluas en un periodo de cinco años.

COTEQ

¿Se considera capacitado para competir en un mercado laboral automatizado y con fuerte presencia de las TICs?



*BASE: POBLACIÓN ACTIVA (TRABAJADORES Y PARADOS)

CONCLUSIONES

Impacto del cambio tecnológico sobre el mercado laboral

66%

Cree que muchos o bastantes puestos de trabajo actuales serán sustituidos por máquinas

67%

Piensa que en 15 años los robots desempeñarán gran cantidad de tareas rutinarias y también tareas creativas

49%

Cree que la tecnología no creará más puestos de trabajo de los que destruya (en 2017 eran el 44%)

57%

De los trabajadores cree que de ninguna manera él puede ser sustituido por un robot

El mayor pesimismo respecto a la capacidad de la innovación tecnológica de crear más empleo del que destruya es generalizado entre los 28 segmentos de población analizados

36%

De la población activa no se siente preparado para el nuevo mercado laboral

Reordenar el tiempo de trabajo para mejorar la formación

En un contexto en donde la transformación digital cambiará de forma tan profunda y duradera el modo de trabajar, y en donde el diferencial entre oferta y demanda es tan distante, se hace imprescindible una reordenación del tiempo de trabajo para dedicarlo a la mejora de la formación profesional, al reciclaje competencial y a ganar nuevas competencias de mayor valor añadido. Lo que muchos analistas han bautizado como el "aprendizaje a lo largo de toda la vida" (*Lifelong learning*), sin lugar a dudas, se ha convertido en un imperativo económico y laboral.

UGT considera que ha llegado la hora de confirmar esta formación profesional continua como un auténtico derecho de los trabajadores y un deber para las empresas, incorporándola a los convenios colectivos sectoriales, territoriales o de empresa, así como a los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), como una forma de ganar competitividad para las empresas y como un método para dotar de empleabilidad a nuestra fuerza laboral. Debemos desarrollar aquello que recoge nuestra Constitución en su artículo 40.2 ("los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales") y se señala en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, donde se consagran como derechos laborales básicos de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país. Debemos poner en práctica no sólo la legislación actual, sino, además, y yendo más allá, conformar un sistema de formación continua basado en

la acreditación y certificación de las cualificaciones profesionales de cada trabajador, en la búsqueda de la igualdad, la equidad y la promoción profesional.

Una **formación continua profesional** sistémica, pautada y obligatoria, con reserva específica de un número de horas semanales, mensuales o diarias para tal fin, mejorará la productividad de nuestras empresas, aumentará la innovación y conformará plantillas de trabajadores altamente especializados. Una fórmula perfecta para cambiar nuestro modelo productivo desde sectores de bajo valor añadido a una economía moderna, competitiva, sostenible, de progreso, anticíclica y resistente antes las futuras crisis económicas.

Este nuevo y ampliado derecho deberá contar con la imprescindible participación del Gobierno y las CCAA, que tendrán que financiar, parcialmente o totalmente, quizás aplicando fórmulas de permisos retribuidos con cargo a presupuestos públicos. Además, a la hora de tener en cuenta esta financiación, habrá que tener en cuenta el tamaño de la empresa empleadora, puesto que no es lo mismo una PYME que una gran empresa, que cuentan tanto con medios como con facilidades y objetivos diferentes.

Acercar el mundo académico al laboral

Otra de las claves para que este derecho sea un éxito plausible serán el papel que los centros académicos –universidades y centros de formación profesional. Es im-

prescindible acercar el mundo académico al laboral para que la transferencia de conocimiento entre ambas se mantenga viva a lo largo de toda la vida laboral del trabajador, creando una circularidad entre docencia teórica y experiencia laboral que mejore tanto la empleabilidad de los estudiantes como de los ya ocupados. Los centros docentes tendrían que adoptar planes específicos de estudios, generalistas o especializados, con contenidos adecuados a los requerimientos sociales y laborales, que sirvan a los trabajadores ocupados para actualizar su currículum y su capacitación.

Para finalizar, este derecho debería tener una vertiente dentro de las políticas activas de empleo para desempleados, que debe-

rán poder acceder a formación específica para dotarse de conocimientos tecnológicos, que como hemos dicho, serán imprescindibles para encontrar un empleo.

En conclusión, si no articulamos medidas públicas y privadas que adecúen la cualificación de nuestro empleo a los requerimientos que exige el futuro de la tecnología, condenaremos a nuestro país a un papel de comparsa en el ámbito internacional de la innovación; un escenario indeseable que podría depararnos ostracismo económico y retrocesos sociales. Por todo ello necesitamos formular un nuevo **Derecho a la Formación Profesional** continua en el puesto de trabajo, como parte integral del tiempo de trabajo. ■

“Necesitamos formular un nuevo Derecho a la Formación Profesional continua en el puesto de trabajo, como parte integral del tiempo de trabajo, que permita a nuestra fuerza de trabajo adquirir una auténtica empleabilidad digital.”



Acuerdo UGT y Google para proporcionar Competencias Digitales

Conforme a esta estrategia focalizada en la formación y en la recualificación de los trabajadores a la nueva realidad digital, UGT alcanzó, en septiembre de 2018, un acuerdo con Google, por el que se comprometen a colaborar en la formación de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país en competencias digitales.

El acuerdo contempla, en primer lugar, que Google desarrollará un curso online, masivo, gratuito y abierto (MOOC) bajo el título "Competencias Digitales para Profesionales", que tendrá una duración de 40 horas, y estará especialmente diseñado para trabajadores y trabajadoras en activo (parados y ocupados) que quieran conocer cómo las herramientas digitales les pueden ser útiles en su trabajo diario.

Este MOOC fue presentado el pasado mes de enero y aborda el uso básico de la tecno-

logía y los diferentes sistemas operativos, las redes sociales, las plataformas de trabajo en línea y los programas de tratamiento de datos, entre otros temas. Se trata de una formación gratuita que ya está disponible en la plataforma online de Google Actívate. En segundo lugar, Google se compromete a formar presencialmente a 200 cuadros sindicales de UGT que, posteriormente, harán llegar este conocimiento a afiliados, afiliadas, delegados, delegadas y trabajadores, trabajadoras de los distintos sectores económicos, en una programación ambiciosa con la que el Sindicato quiere llegar a todas las provincias del Estado y al mayor número posible de personas. Estos dinamizadores, a su vez, tendrán la función y la intención de llevar esta formación a otros y otras afiliadas/os, delegadas/os y trabajadoras/es de los distintos sectores económicos y de todas las provincias del país, a lo largo de los próximos meses, con

el objetivo de contribuir a que la digitalización no se convierta en un factor de desigualdad, precariedad o exclusión.

Las primeras formaciones a los dinamizadores de UGT arrancaron el pasado mes de febrero, en Madrid, donde acudieron personas del sindicato desde todos los rincones del país. En total se desarrollarán tres sesiones de formación para un máximo de 200 personas.

UGT considera que la transformación digital reclama trabajadores altamente formados, y para conseguir esta preparación hay

que dedicar una parte de la jornada laboral al trabajo, y otra, a la formación. Debemos avanzar hacia un proceso de reducción de jornada que se complemente con una formación continua para la empleabilidad y para la mejora de la productividad y la competitividad.

UGT reclamará que este derecho legal a la educación y a la formación profesional continua comience a discutirse tripartitamente, con empresarios y patronales en las negociaciones del ANC, y con el Gobierno y las CCAA, para que la apoyen financieramente vía presupuestos. ■



La formación aporta más productividad que cualquier tecnología

Que la formación es un aspecto esencial para conseguir una transición laboral equitativa hacia el empleo del futuro es ya un hecho incuestionable. Pero por si quedaba alguna duda, la reciente publicación del informe de la OCDE *Digital Dividend: Policies to Harness the Productivity Potential of Digital Technologies* demuestra que la formación en competencias digitales aporta más productividad al crecimiento de una empresa que cualquier otro factor económico, tecnológico y regulatorio. O, dicho de otra forma: la sostenibilidad futura de las empresas pasa, irremediablemente, por aumentar la capacitación y cualificación de sus trabajadores.

Así, y a pesar de que la tendencia actual parece apuntar a que el mero hecho de implantar una u otra tecnología puntera es suficiente para ser competitivo, los datos que aporta la OCDE confirman que las empresas necesitan enfocar su estrategia en la formación digital de sus trabajadores si quieren realmente ganar en productividad. De hecho, para los analistas de la OCDE, el impacto positivo de la formación digital en la productividad de una empresa es sensiblemente mayor que el uso de redes de alta velocidad, las mejores regulatorias o la misma financiación. Por ejemplo, una adecuada recualificación de los empleados mejora la productividad de una empresa en casi un 4%, doblando al impacto de la financiación y triplicando al uso de gobierno digital:

Efecto sobre la productividad multifactorial después de 3 años

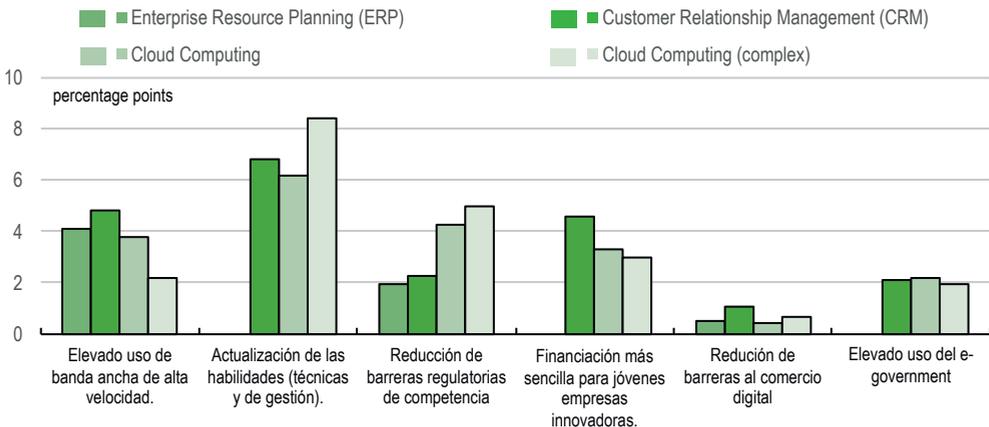
Efecto en la productividad de una empresa (mediante la adopción digital) para cerrar la mitad de la brecha con los países con mejor desempeño en una variedad de áreas. Promedio país de la OCDE, efecto después de 3 años.



Incluso un país que quiera impulsar la digitalización como vía para aumentar su competitividad, obtendrá más resultados y

retornos gracias a la mejora de la cualificación de la mano de obra que por cualquier otra medida que aplique:

Efecto en la tasa de adopción de seleccionadas tecnologías digitales para cerrar la mitad de la brecha con los países con mejor desempeño en una variedad de áreas. País promedio de la OCDE

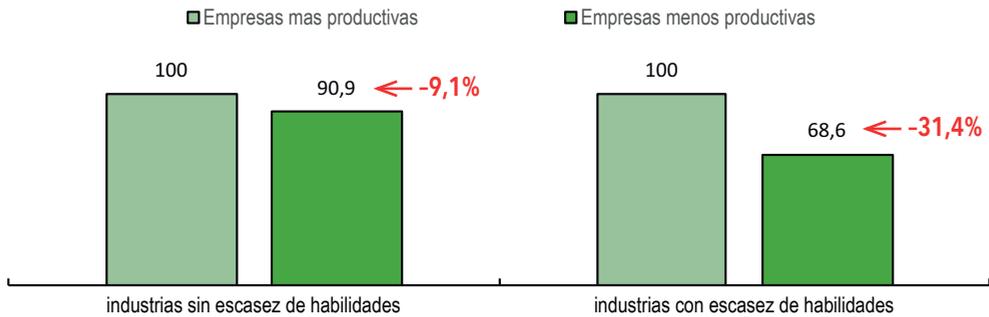


Finalmente, el estudio pone de relieve que una mano de obra mal formada reduce ostensiblemente los beneficios de cualquier

programa de digitalización, hecho que se agudiza en aquellas empresas menos productivas hasta en un 31%:

La escasez de habilidades reduce las ganancias de la digitalización en las empresas menos productivas

Ganancia de productividad en la mayoría de las empresas productivas sin escasez = 100



En resumen, la mejora en las competencias digitales de las plantillas ayuda más a cerrar la brecha digital que cualquier otro factor estructural o de gestión, el aumento de las competencias de los trabajadores tiene un impacto superior en la productividad que cualquier otro factor tecnológico, regulatorio o económico y una empresa que no acompañe su proceso de transformación digital con un aumento de la formación de sus empleados, corre el riesgo de dejar el 31% de su inversión por el camino.

Estas conclusiones confirman la exigencia de UGT para conformar una digitalización centrada en los trabajadores, en donde la formación se convierta en un aspecto clave para el desarrollo de las empresas. Tal

y como hemos expresado en anteriores ocasiones, la tecnología solo es el catalizador de esta nueva revolución digital: lo verdaderamente importante son las personas que van a desarrollar y aplicar dichas tecnologías.

De este modo, la reivindicación del Sindicato para conformar un Derecho a la formación profesional continua en el puesto de trabajo, con reserva específica de un número de horas semanales, mensuales o diarias para tal fin, se configura como una pieza esencial para lograr una digitalización sostenible y con verdaderos beneficios laborales y económicos para el conjunto de la Sociedad. ■



Las carencias de España en formación continua

Pero esta reflexión sobre la Formación Continua en España no tiene sentido si no confeccionamos un exhaustivo diagnóstico del estado de nuestros sistemas educativos y de reciclaje profesional, para saber sobre qué áreas de mejoras debemos incidir de forma primordial.

Para ello, podemos valernos del último estudio sobre la efectividad de la formación entre adultos (*Getting Skills Right*), en el que la OCDE describe cómo los niveles de competencias digitales de los trabajadores españoles se encuentran entre los peores del mundo occidental.

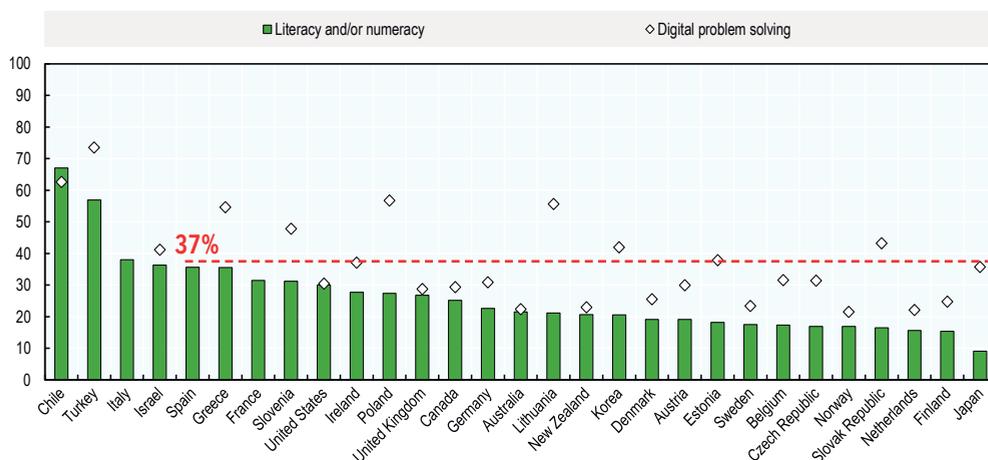
Así, el organismo internacional confirma que nuestros sistemas de aprendizaje adolecen de sentido de urgencia (ni empresarios, ni Gobiernos comprenden la necesidad de actuar urgentemente para actualizar las competencias digitales de nuestros trabajadores) y de inclusividad social (para muchos adultos, las oportunidades de formarse son escasas, cuando no inexistentes)

Resultados del PAL scoreboard



Figure 1.2. Adults with low basic skill levels

% of adults aged 25-64



Note: Adults scoring at or below level 1 in literacy and/or numeracy. Digital problem solving refers to adult with no computer experience, who failed the ICT core test or scored at level 1 or below in PIAAC's problem-solving in technology-rich environments. Belgium refers to Flanders only, United Kingdom to England and Northern Ireland.

Source: PIAAC (2012, 2015).

Ambas premisas deberían estar presentes en las políticas formativas gubernamentales y en los planes estratégicos de las empresas, en vista de las carencias que exhibe nuestra mano de obra: el 35,7% de la población adulta española demuestra un bajo nivel de competencias digitales (frente a la media de la OCDE del 26,1%).

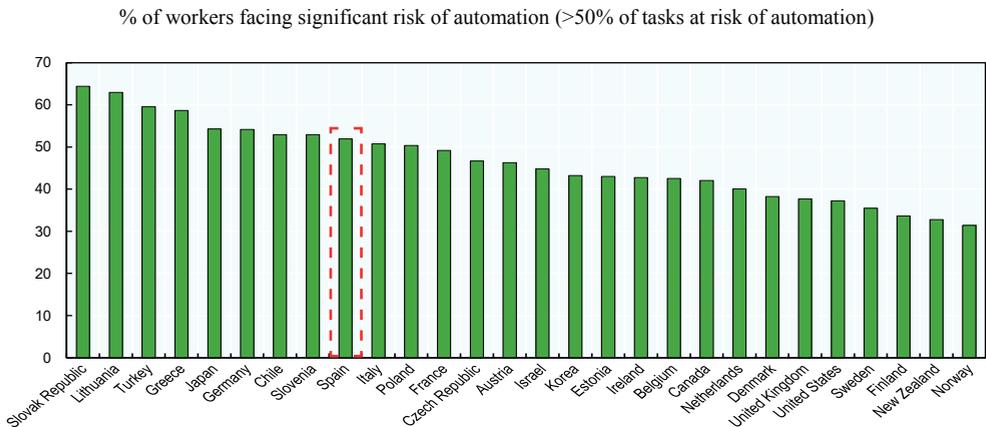
Además, se manifiesta que la empresas españolas no están haciendo todo lo posible por alinear la formación de los trabajadores con las necesidades del mercado labo-

ral: si bien la mayoría de las empresas son capaces de prever las necesidades de cualificación que demandarán del mercado de trabajo, "raramente usan estos datos para planificar la oferta de formación". En consecuencia, la OCDE afirma que "España es el país con la peor correspondencia entre la demanda de competencias proveniente de las empresas y la oferta de formación". Un señalamiento que debería hacer recapacitar a nuestros empresarios; pues es un déficit que no nos podemos permitir como economía y sociedad.

Por otro lado, el estudio atestigua que la formación continua no está sirviendo a los trabajadores ni para aumentar sus retribuciones, ni para incrementar su productividad. Los datos vuelven a ser impactantes: solo el 48% de los trabajadores que ha recibido formación reciente manifiestan que dicha formación ha sido "útil" para su trabajo diario. Otro lastre para el desarrollo profesional y salarial de las trabajadoras y trabajadores españoles.

Finalmente, la OCDE recuerda que este contexto de déficit formativo y de competencias confluirá con el proceso de automatización del empleo, que afectará a la mitad de los trabajadores españoles, que verán como la mitad de sus tareas serán realizadas por máquinas, lo que agravará la situación de empleabilidad de nuestra fuerza de trabajo:

Figure 1.4. Risk of job automation

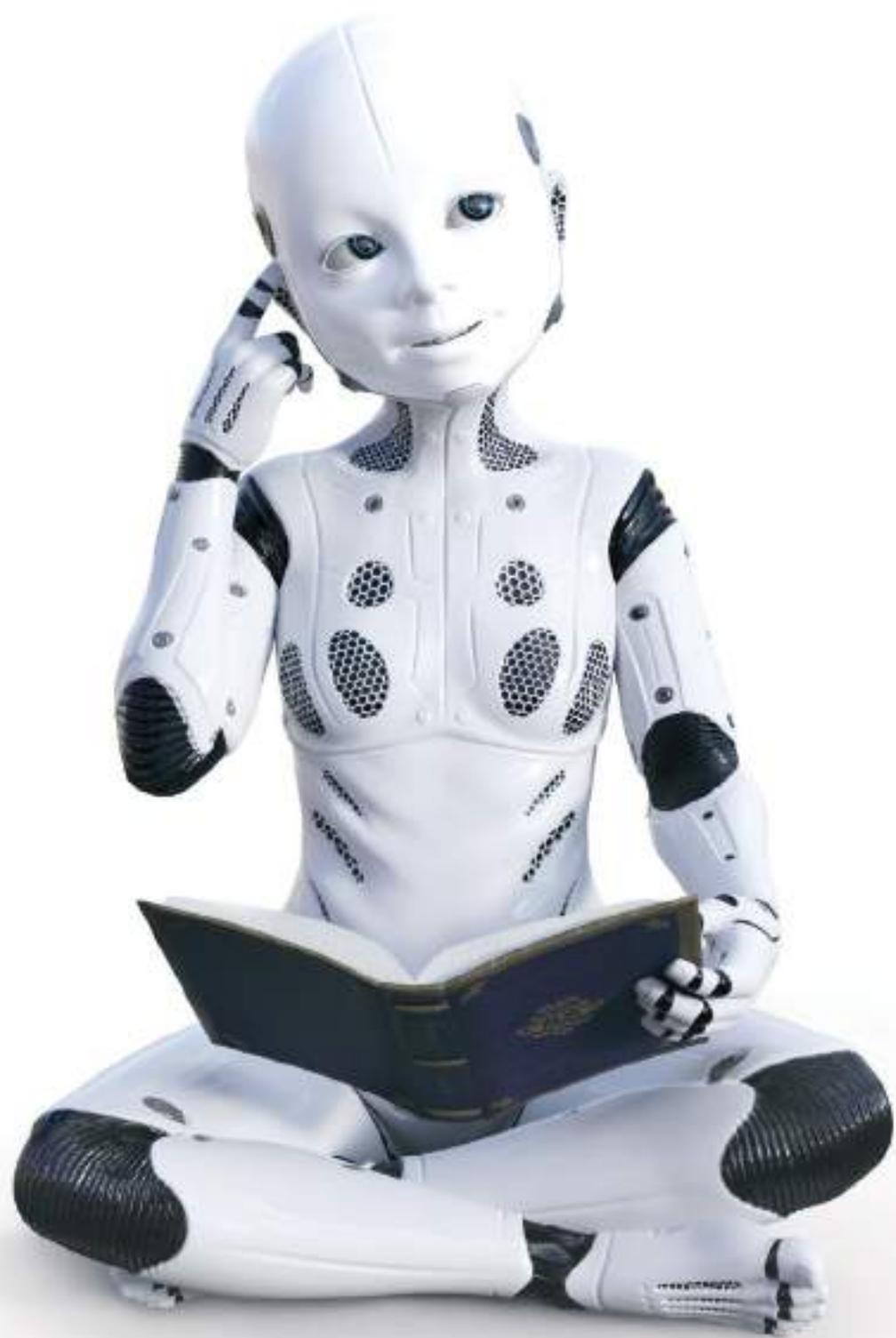


Note: Significant risk is defined as having a risk of automation over 50%, low risk as having a risk of automation of at most 50%. Belgium refers to Flanders only, United Kingdom to England and Northern Ireland.

Source: Nedelkoska and Quintini (2018[4]) using PIAAC data (2012, 2015).

En opinión de UGT, las evidencias son más que suficientes: es imperioso ponernos inmediatamente a trabajar para recualificar y dar empleabilidad a nuestra fuerza de trabajo. Las advertencias son cada día más apremiantes y contundentes. Las fuerzas políticas, que dirimirán el próximo Gobierno, y los empresarios de este país

deben concentrarse en lo verdaderamente importante: en las necesidades laborales y formativas de los trabajadores españoles. Sin una fuerza de trabajo bien cualificada no será posible progresar como país, lastimará nuestra economía y laminará nuestro sistema social. ■



Fiscalidad, riqueza y cotizaciones en la era digital

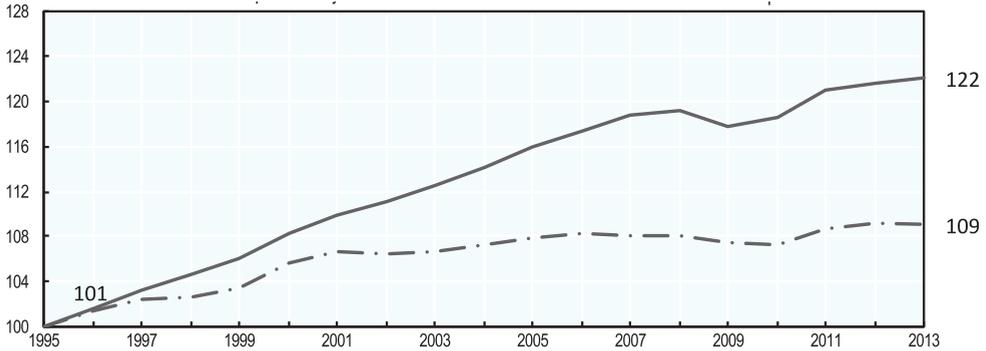
La fiscalidad y el reparto de la riqueza en un entorno de empleo automatizado

Desde hace ya un tiempo, pero especialmente en la última década, se ha vulnerado el contrato social en términos de reparto de la riqueza entre trabajadores y gobiernos y empresas. Empujados por la globalización y por las nuevas tecnologías, los retornos económicos generados hacia los trabajadores, por el aumento de la productividad en las empresas, son cada vez menores.

El contrato social del que nos habíamos dotado establecía que a medida que subían los beneficios empresariales, paralelamente subirían los salarios y las cotiza-

ciones sociales, mediante los mecanismos de reparto de la riqueza, ya sea vía impuestos, salarios, cotizaciones o cualquier otra forma de repartición económica.

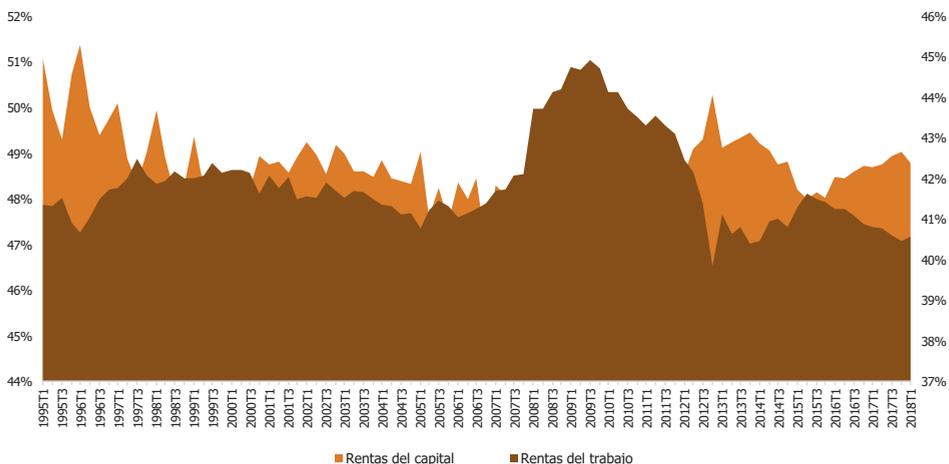
Pero la realidad está siendo bien distinta: desde los últimos años se han desacoplado las curvas de crecimiento entre beneficios empresariales y compensación salarial, hasta el punto de crearse un diferencial de casi el doble entre los beneficios inherentes a la productividad y la remuneración de los trabajadores. Se ha vulnerado el axioma más productividad = más y mejor empleo. Esta gráfica muestra esta realidad:



Real median wages have decoupled from labour productivity, OCDE

Si miramos a nuestro país, el mercado de trabajo español sufre una relevante devaluación salarial paralela a la citada Gran Recesión, que alcanza cotas de un 22,6% entre los contratos más bajos, desde 2008, y un 7,6% en el conjunto de los asalariados. Más de 10 millones de personas reciben rentas por debajo del umbral de pobreza

monetaria, lo que representa una tasa de pobreza total del 22,3%, la más alta desde 1995. Dicha devaluación deriva en una creciente pérdida del peso de las rentas del trabajo en el Producto Interior Bruto frente a las rentas del capital, tal y como demuestran los datos del INE reproducidos en la siguiente imagen:



Evolución de las rentas de trabajo y del capital en el PIB

El proceso de digitalización de la economía no está más que agudizando esta desigualdad económica, añadiendo un agravante más: la cada vez menor necesidad de contratar mano de obra.

Esta revolución digital ha dado un vuelco rotundo a la hora de valorar qué empresas son las más valiosas, poniéndose a la cabeza mundial aquellas con mayor poder tecnológico:

Porcentaje de capitalización del mercado

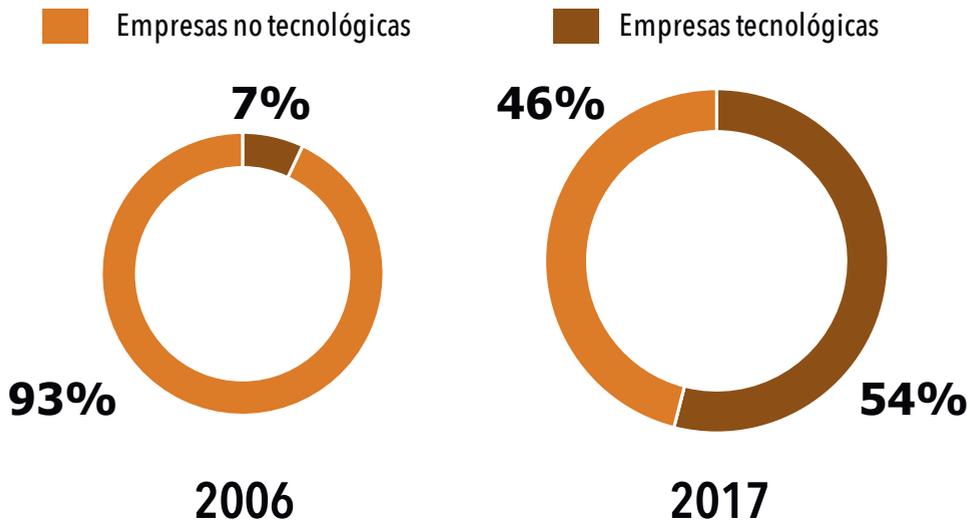
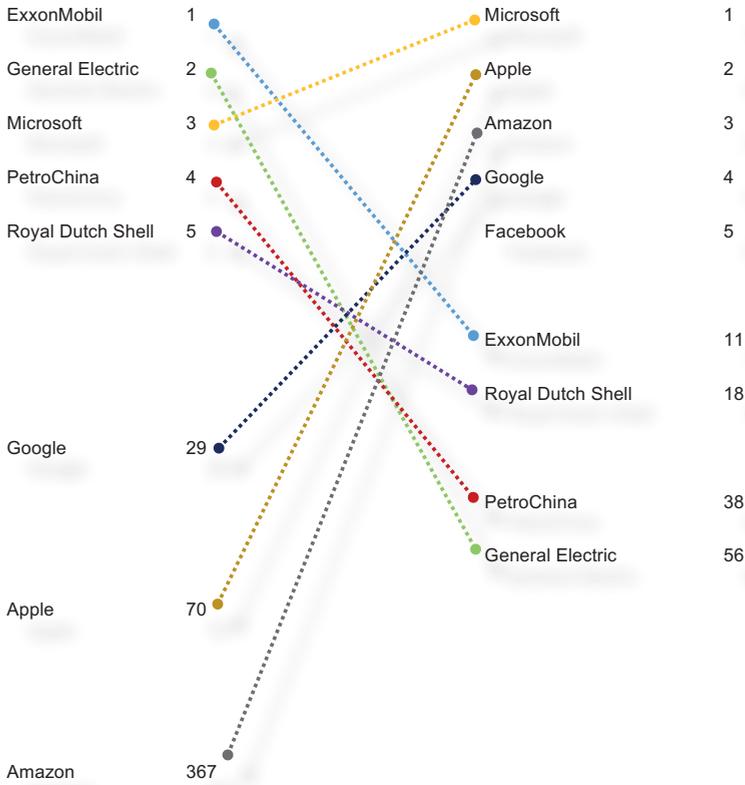


Ilustración 21

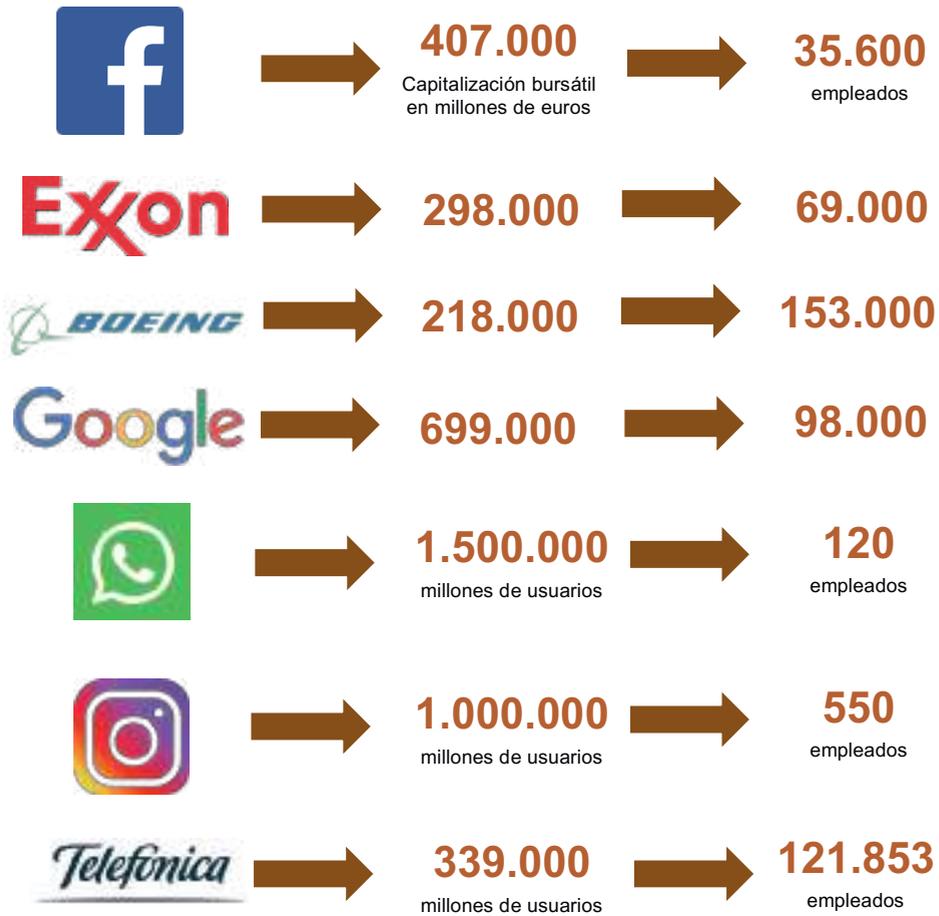
“El proceso de digitalización de la economía está agudizando la desigualdad económica, añadiendo un agravante más: la cada vez menor necesidad de contratar mano de obra.”

Las empresas más grandes del mundo en 2007 y en 2019



Una de las características más destacadas de estas empresas del mundo digital son la poca mano de obra que necesitan. Las empresas más ricas y productivas cada vez tienen menos trabajadores; empresas como WhatsApp, que gestionan miles de millones de clientes, sólo dan trabajo a poco más de una centena de personas.

Otras como Facebook, con una capitalización bursátil de liderazgo mundial, emplea a menos de 36.000 personas. Por poner una comparativa, Boeing, con una cotización en Bolsa de aproximadamente la mitad de valor que Facebook, emplea a cuatro veces más trabajadores.



Ante estas cifras, la realidad se hace más que evidente: el trabajo está perdiendo su centralidad como mecanismo de organización económica y distribución de la renta. El factor trabajo, como eje social que equilibraba la riqueza entre personas y compañías, está siendo desterrado. A pesar de crear cada vez menos empleo, las empresas cada vez son más ricas, lo que está generando nuevas

desigualdades sociales y agudizando otras más antiguas. Si a esto le sumamos cómo muchas empresas, especialmente los gigantes de la Internet global, se aprovechan de novedosas ingenierías fiscales para no pagar impuestos en los países en los que operan, el régimen actual de reparto de la riqueza y de sustento de nuestro Estado del Bienestar se quiebra.

Las nuevas tecnologías deben pagar impuestos

Por todo esto, UGT defiende que las nuevas tecnologías tienen que pagar impuestos y participar en el reparto de la riqueza.

UGT entiende la necesidad de subir a la ola tecnológica, pero ésta, al igual que la propia economía, tiene que estar al servicio de las personas, no al servicio del mercado y los que controlan el mercado. No podemos, ni queremos destruir las máquinas, queremos repartir los beneficios que generan. No somos luditas, al contrario, somos firmes defensores de nuestro actual paradigma social. Pero no podremos mantenerlo sino existe un reparto eficaz de la riqueza.

El Sindicato insta a equiparar el aumento de la eficiencia de la producción por las máquinas con la mejora del bienestar humano, desarrollando sistemas de reparto de los beneficios empresariales a través de nuevos impuestos asociados a las nuevas tecnologías y a la maquinización del trabajo. Que se cotice por la ocupación y, también, por la *no* ocupación cuando deviene

de una sustitución tecnológica. Se trata de que las mejoras inherentes a la Productividad 4.0 amparen el Estado del Bienestar 4.0.

Por tanto, y en opinión del Secretario General de UGT, Pepe Álvarez, *"que los robots paguen por los trabajadores que no están en las empresas a la Seguridad Social para intentar hacer sostenible el Estado del bienestar; Que los robots no sólo tengan beneficios sobre el precio final del producto o la cuenta de resultados de las empresas, sino también sobre los trabajadores en activo, que no van a tener un puesto de trabajo porque las máquinas nos lo habrán quitado. UGT propone un impuesto finalista sobre la máquina que sustituye a la persona. Así aquellas empresas cuyos procesos de automatización supongan un porcentaje elevado de la fuerza de trabajo tendrán que contribuir, en mayor medida, a los ingresos públicos, porque la riqueza debe ser distribuida de forma justa. Porque si queremos que el futuro sea, tendrá que ser sostenible"*. ■

El impacto de la transformación digital en los sistemas de protección social

UGT ha analizado cómo afectará este proceso de digitalización a los sistemas de protección social. En una jornada bajo el título *"La transformación digital de la economía y del trabajo y su impacto en los sistemas de protección social: retos de futuro inmediato"*, organizada por el grupo de Estudios sobre Pensiones Suficientes, Seguridad Social Universal y Democracia, de la Fundación Francisco Largo Caballero, el sindicato ha debatido sobre cómo aprovechar los cambios que proporciona la disrupción tecnológica para conformar una transformación digital inclusiva.

UGT considera que, para conseguir que la sociedad se aproveche de los enormes

cambios que implica la era digital, hay que consolidar los pilares sociales, restaurando, en primer lugar, todos los derechos perdidos por las reformas laborales y de Seguridad Social impuestas por las políticas de austeridad; y, en segundo lugar, renovando algunos de ellos, con especial incidencia en el plano de la protección social.

Hay que aprovechar la nueva economía digital en favor de los trabajadores y los ciudadanos, convirtiendo en asalariados a los falsos autónomos, erradicando las discriminaciones de género y las nuevas formas de trabajo, que están generando trabajadores cada vez más pobres, algo que debilita la protección social.

En este sentido, UGT opina que, si el empleo en la era digital tiende a ser cada vez menor, prestándose a través de formas con menos base de cotización social (autónoma, precarizada) y si además las reformas, lejos de corregir esos desajustes, los intensifican, asistiremos a un grave riesgo de mayor erosión de las bases del Sistema de Protección Social.

Por ello, debemos afrontar los distintos interrogantes que plantea la transformación digital en este ámbito: qué tratamiento, en materia de Seguridad Social, merecen las nuevas formas de trabajo; qué capacidades tiene la Seguridad Social actual para garantizar una protección social suficiente y equitativa; qué incidencia tiene esta transformación digital, de la economía y del trabajo, en la financiación del sistema de la Seguridad Social y en su necesaria sostenibilidad y suficiencia; y finalmente, si hay que acudir a un mayor esfuerzo fiscal, cómo se debe articular.

Otro interrogante fundamental será si la economía digital creará las condiciones sociales, económicas y políticas para forzar

una mutación en el modelo de articulación de la protección social en España, promoviendo formas más solidarias y asistenciales que contributivas. Así, por ejemplo, si el empleo cada vez tiene menos capacidad para sostener un sistema adecuado de protección social, quizás sea el momento de repensar nuestro sistema, a fin de incluir una renta de ciudadanía que asegure una existencia digna a toda persona, al margen de que preste o no trabajo asalariado.

En definitiva, UGT defiende la necesidad de evaluar cómo afectan, y afectarán, las consecuencias laborales de la transformación digital en las cotizaciones sociales, al objeto de conseguir que nuestros sistemas de protección sean sostenibles, suficientes y, finalmente, capaces de proporcionar a la ciudadanía un efectivo paraguas de cohesión e integridad social.

Los nuevos modelos laborales, surgidos en muchos casos al calor de la denominada economía de plataformas, han impactado de forma contundente en nuestra economía y en nuestro mercado de trabajo. ■



Nuevas tecnologías y mercado de trabajo

Los nuevos modelos laborales

El cénit mediático, económico y laboral de estos modelos laborales se alcanza en las archiconocidas jornadas de Black Friday y Cyber Monday. Ambos acontecimientos, de carácter mundial, en torno a ofertas de precios al consumo, encierran en su funcionamiento una serie de sesgos laborales y económicos sobre los que es preciso reflexionar.

En primer lugar, existe una clara vinculación entre el protagonismo de las ventas *online* y la crisis, sin precedentes, del sector de la venta directa, que ha llevado al cierre de multitud de centros comerciales en EEUU, ha hecho desaparecer decenas de firmas y ha logrado que se tambaleen

los cimientos de los gigantes de la distribución (Sears, Payless, Wal-Mart, RadioShack, Macy's y Toys 'R' Us, son buena prueba de ello, algunas en pleno proceso de reestructuración y con miles de despidos en su haber).

Según datos del propio gobierno norteamericano, 233 de las mayores marcas de venta minorista han quebrado desde 2010; Bloomberg prevé que más del 10% del espacio comercial –alrededor de 305 millones de metros cuadrados–, cerrará como consecuencia de esta sustitución de la venta presencial por electrónica; Credit Suisse estima que 8.600 tiendas cerrarán sólo en 2017. Entre 1956 y 2005, EEUU construyó

1.500 centros comerciales (*malls*). En 2017, sobreviven 1.100. En diez años, su número se reducirá prácticamente a la mitad (800).

Otros de los grandes damnificados son los pequeños negocios que, si no han echado directamente el cierre, solo pueden sobrevivir si comercializan sus productos a través de la plataforma online, con la consiguiente mengua de beneficios y visibilidad.

Se trata de nuevos modelos monopolísticos, que acaban expulsando del mercado a sus competidores, sean grandes o pequeños; una forma de competir que ya está afectando las cuentas de resultados de otros grandes almacenes y tiendas mayoristas, que sí generan miles de empleos y, por tanto, reparten su riqueza hacia nuestra Sociedad, ya sea pagando salarios, o impuestos y cotizaciones en España.

El peligro de concentrar todo este volumen de negocio en manos de unas pocas empresas transnacionales es que no sólo podrán manejar el comercio a su antojo, sino que revierten sus beneficios y sus impuestos en otras latitudes, lo que lamina la economía nacional, la competencia y, por ende, el Estado del Bienestar.

Empleo más precario y con menos derechos

Esta profunda transformación tiene consecuencias sobre el empleo. Por un lado, el empleo que crean estos nuevos gigantes de la venta electrónica -tanto el empleo directo, como el indirecto en, por ejemplo, el transporte de mercancías y logística- es temporal, muchas veces parcial, habitualmente mal pagado, con una altísima rotación, con turnos de trabajo y horarios muy exigentes y con muy pocas garantías y derechos laborales.

Además, y aunque resulta difícil establecer comparativas en términos de volumen neto de empleo creado y destruido, ya que se trata de actividades muy transversales y que afectan a todos los sectores, el empleo que se crea tiene un fuerte componente automatizable. En las retinas de todos están los robots que llevan paquetes de forma autónoma por sus almacenes, tareas que, al no realizar personas, no crean nuevos puestos de trabajo. Los experimentos con repartos de paquetería a través de drones van en la misma dirección: eliminar empleo o, subsidiariamente, reducir su calidad en virtud de una menor oferta de trabajo. En resumen, menos empleo neto,

“Los nuevos modelos laborales generan menos empleo neto, muy precarizado, creando trabajadores pobres, lo que incrementa de forma indiscutible la inseguridad.”

“UGT insta a políticos, reguladores y gobiernos a actuar, a no quedarse de brazos cruzados. Nuestro sistema económico y social, nuestra actual forma de concebir el Estado del Bienestar, está en peligro.”

muy precarizado, que solo crea trabajadores pobres y que incrementa de forma indiscutible la inseguridad.

Pero no sólo es una cuestión del ahora, sino de los planes de estas empresas a medio y largo plazo, que pasan, simplemente, por reducir el número de trabajadores hasta casi su erradicación. De hecho, los planes de robotización de estas compañías están comenzando a dar sus frutos, con un modelo laboral que ahonda en la polarización del mercado de trabajo, genera una dualidad en los puestos de trabajo que liquida las cualificaciones medias, o directamente las clases medias: sólo se contratan trabajadores muy cualificados – dedicados a mejorar, instalar o aumentar la robótica-, o trabajadores para ofrecerles empleos precarios y de baja cualificación.

UGT insta a políticos, reguladores y gobiernos a actuar, a no quedarse de brazos cruzados ante esta gravísima tendencia. Nuestro sistema económico y social, nuestra actual forma de concebir el Estado del Bienestar, está en peligro. Y sólo a través del Diálogo Social y de la puesta en marcha de un nuevo Contrato Social, podremos conseguir que la digitalización signifique prosperidad para todos.

El Sindicato considera que sólo con regulaciones adecuadas, una vigilancia económica *ad hoc* y medidas de reconversión tecnológica del empleo en España podremos evitar los errores de otros países. Quizás el mejor resumen de esta situación lo haya realizado el Consejo Económico y Social (CES), en su informe «Digitalización de la Economía» cuando afirmaba que *«cobra especial relevancia el refuerzo de: la política de defensa de la competencia, para evitar la consolidación de estructuras de mercado oligopólicas o cuasi monopólicas; la política de empleo, para paliar las consecuencias negativas del cambio sobre la cantidad y la calidad del empleo en los sectores de actividad donde se puedan dar, así como las transformaciones en las características del mismo; [...] o la política tributaria, para evitar la traslación de beneficios hacia territorios de baja o nula tributación»* .

En definitiva, debemos reflexionar y decidir, como sociedad, qué modelo social y laboral queremos en el futuro. El Black Friday nos presenta un paradigma laboral robotizado, con mucho menos empleo, dualizado y polarizado, sin clases medias, sin movilidad social, a la par que dibuja un sistema económico en el que el factor trabajo pierde su centralidad. ■



Represión laboral en nombre del cliente

La implantación de las nuevas tecnologías de la comunicación está permitiendo la proliferación de métodos de evaluación de la calidad del servicio y la atención prestada entre las empresas y sus clientes, con el objetivo declarado de mejorar sus prestaciones y aumentar el nivel de servicio. Sin embargo, se están produciendo casos en los que las compañías no trasladan el resultado de estas valoraciones a la operativa funcional de la empresa, sino que se utilizan para señalar a trabajadores y trabajadoras concretos, depositando en ellos la responsabilidad de la calidad de unos productos y servicios que excede completamente de sus competencias.

El sistema de valoración se convierte, de esta forma, en un mecanismo sancionador subjetivo e injusto, que deriva, en la práctica, en un sistema de represión laboral a través de expedientes disciplinarios fuera de cualquier orden jurídico, y de vigilancia extrema de la actividad laboral, hasta el punto de afectar severamente a la salud de muchos trabajadores.

Una valoración con pocas estrellas, un comentario desfavorable o el disgusto de un cliente puede acabar con una reprimenda injusta o, en el peor de los casos, con una sanción al trabajador o trabajadora que ha atendido al cliente. La valoración, sea bue-

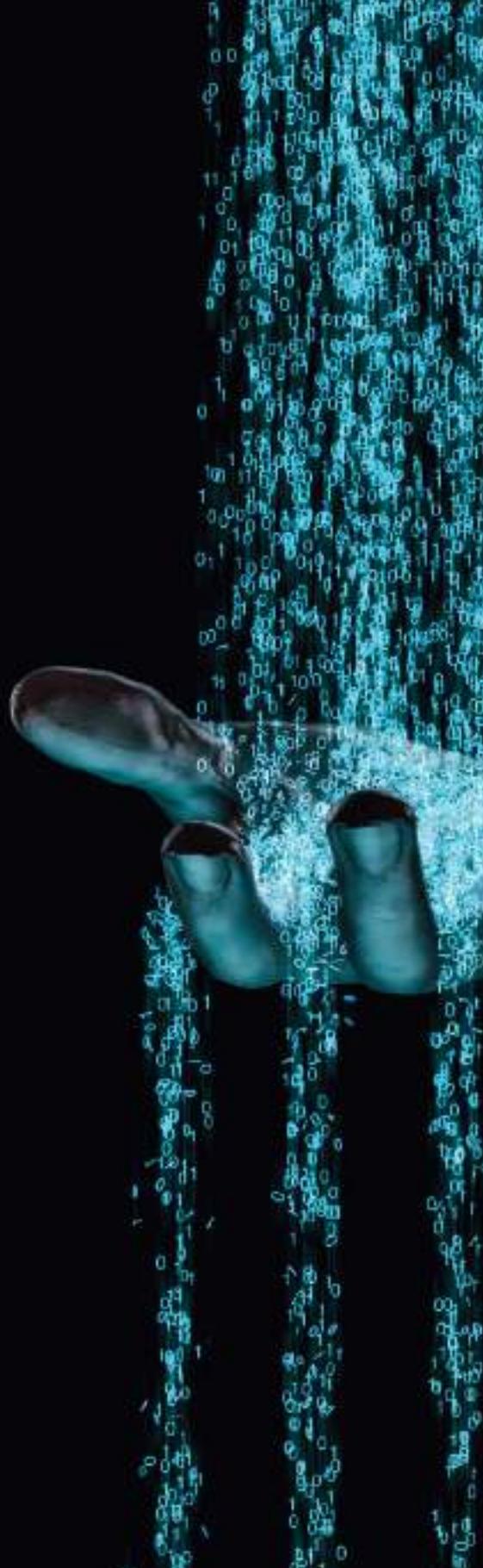
na o mala, trasciende el ámbito personal del empleado, que en muchas ocasiones es solo la cara de una empresa cuya responsabilidad organizativa corresponde, en exclusiva, a quienes tienen la responsabilidad de dirigirla y gestionarla.

Valoraciones integrales

UGT ha incluido en los protocolos de seguimiento en la aplicación y cumplimiento de la negociación colectiva, realizada por los representantes sindicales en las empresas, la vigilancia de las decisiones basadas en sistemas tan discrecionales y subjetivos, por representar un severo riesgo de trato injusto, que empuja a tomar decisiones sesgadas o a caer en excesivo control sobre la actividad laboral.

Los empleadores no pueden trasladar a la ciudadanía y a los consumidores su papel de control sobre el trabajo. Excusarse en terceros, usar de coartada a los clientes, no es digno de una empresa seria y socialmente responsable.

UGT exige a estas empresas que miren más allá, confeccionando evaluaciones del desempeño integrales, que únicamente midan valores objetivos, medibles y alcanzables. Reducir a un trabajador a una simple métrica va en contra de cualquier estándar social y laboral, y el Sindicato no consentirá que este tipo de prácticas acaben convirtiéndose en una suerte de estándar laboral para facilitar el despido o procedimientos sancionadores. ■





Algoritmos Laborales

La utilización cada vez más intensa de los algoritmos en las empresas, para cuestiones íntimamente ligadas a las condiciones laborales de sus trabajadores, como promociones, ascensos, reclutamiento y selección, cálculo de las retribuciones, e incluso, sobre procesos sancionadores y disciplinarios, debe cumplir todos y cada uno de los preceptos legales en defensa de los intereses y derechos de los trabajadores.

La opacidad con la que funcionan estos mecanismos cerrados, en la mayoría de las ocasiones bajo la excusa del secreto empresarial, protección de patentes o porque resultan "muy complejos de explicar", pueden encubrir - como ya se ha demostrado en numerosos casos reales- tratamientos laborales discriminatorios, o como mínimo, parciales.

Así, muchas compañías toman como dogma inmutable que el funcionamiento de un algoritmo es neutral porque se basa en criterios matemáticos, cuando la experiencia nos está demostrando que dichos procesos pueden atentar contra el principio fundamental de la igualdad de oportunidades.

Estos programas informáticos se desarrollan sobre patrones y precedentes, que no tienen que estar exentos de sesgos humanos discriminatorios (de género, tendencia sexual, raza o religión). Las muestras recopiladas, sino son suficientemente ponderadas con fuentes diversas y equilibradas, pueden contaminar la lógica de proceso hasta convertirla en tendenciosa. En definitiva, estos sesgos de entrada, lejos de ser ecuanímenes, perpetuarían muchos de los estereotipos actuales, fomentando tratamientos personales que estarían fuera de nuestro marco legal.

Además, los sistemas automatizados carecen de las garantías que proporcionan los sistemas tradicionales, como comprensión e interiorización del contexto, empatía, humanidad y responsabilidad directa sobre la decisión tomada. La excusa que plantean algunas empresas, alegando que las ciertas decisiones las toma “una máquina”, una suerte de caja negra impenetrable, no la eximen de responsabilidades en ningún caso y bajo ningún concepto.

En definitiva, ambos factores (patrones sesgados y decisiones deshumanizadas) representan un auténtico peligro para los derechos fundamentales de los trabajadores.

UGT considera que el interés comercial u organizativo de una empresa nunca debe primar sobre los derechos legales de los trabajadores. La facultad de Organización de una compañía no puede ni debe estar por encima del principio fundamental de la igualdad de oportunidades. De hecho, el Reglamento europeo de Protección de Datos contempla la existencia de parciali-

dad intrínseca en las decisiones automatizadas, facilitando así a los trabajadores un nuevo derecho: el de conocer si nuestros datos están siendo tratados de forma “leal y transparente”, en especial, cuando se toman decisiones automatizadas, obligando de este modo a las empresas a informar a los trabajadores sobre la lógica informática aplicada en cada caso.

Para evitar situaciones que hagan peligrar los derechos de los trabajadores, el Sindicato defiende la necesidad de construir sistemas algorítmicos abiertos, accesibles y comprensibles, que puedan ser verificados por los trabajadores y sus Representantes, al objeto de comprobar su ecuanimidad, fiabilidad y transparencia. Automatización no puede convertirse en sinónimo de oscurantismo e injusticia social. ■

“Los algoritmos mal entrenados perpetúan los estereotipos actuales. El Sindicato defiende la necesidad de construir sistemas abiertos, accesibles y comprensibles, que puedan ser verificados por los trabajadores y sus Representantes.”

Epílogo: la vida digital en España

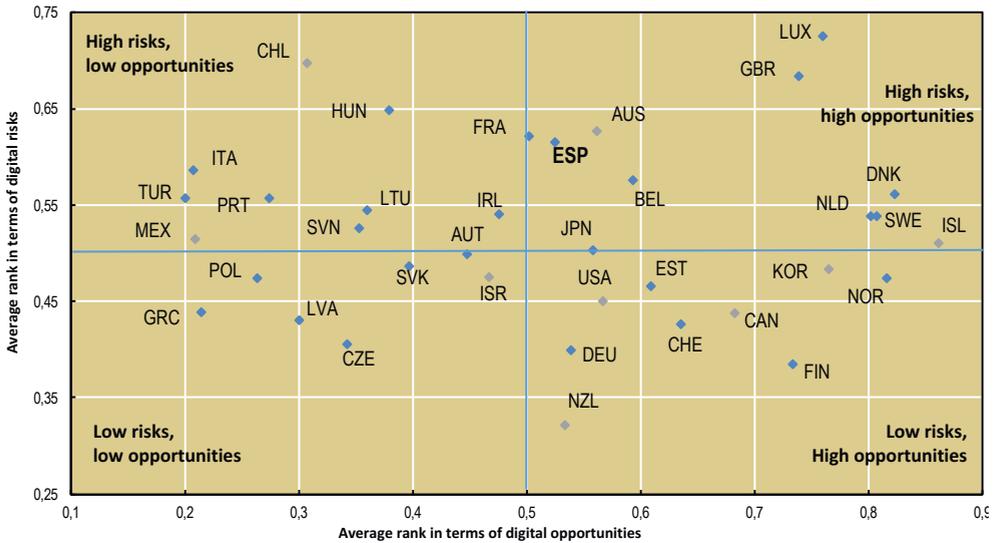
Como recopilación final y a modo de epílogo de todo lo dicho hasta ahora, confeccionaremos un análisis de cómo es la vida digital en España desde un punto de vista holístico e integral, teniendo en cuenta todas sus derivadas y vertientes.

Para ello nos valdremos del reciente informe de la OCDE que, bajo el sugerente título *How's Life in the Digital Age? (¿Cómo es la vida en la era digital?)* traza un detallado diagnóstico de cómo se están desarrollando las sociedades y modulando los

estratos económicos de cada país en base a 33 indicadores digitales. Estos indicadores se agrupan en dos grandes bloques, intentando separar oportunidades de los riesgos, al objeto de presentar la realidad actual de cada país.

Para la OCDE, España es un país con muchísimas oportunidades, pero que también manifiesta severos riesgos. De hecho, entre los cuatro encuadres posibles, nuestro país se ubica en el espacio más dual y radical posible:

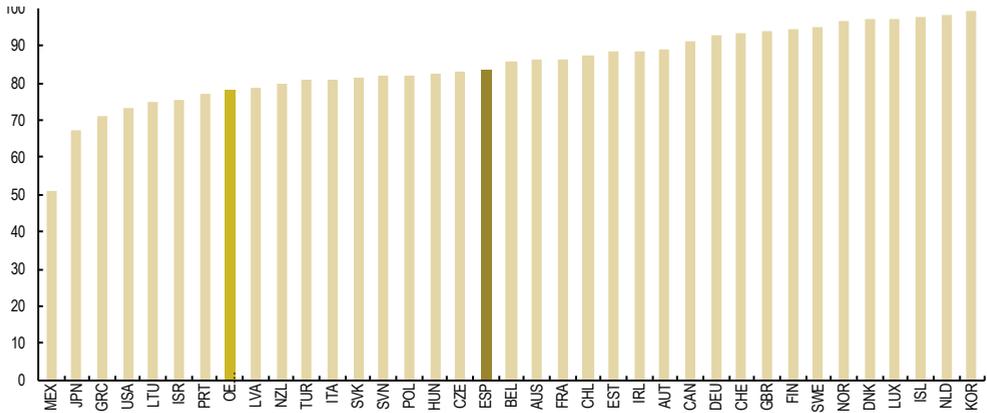




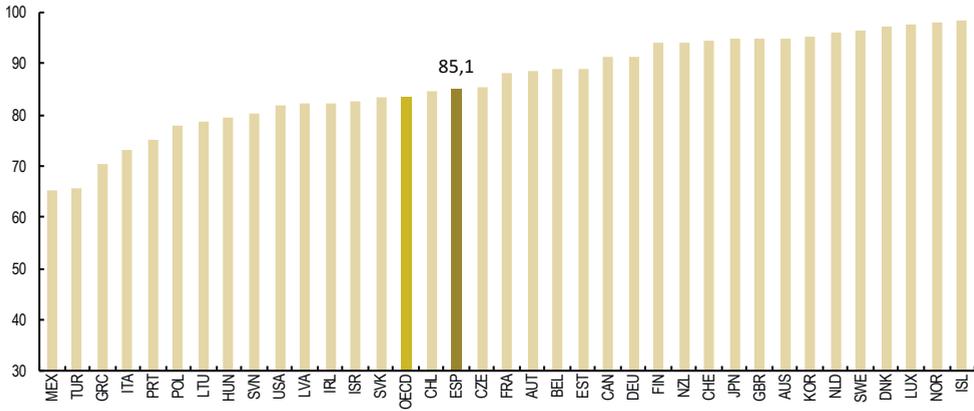
Comparative analysis of digital risks and digital opportunities across countries

Esta dicotomía se justifica por nuestra fortaleza en infraestructuras digitales –fibra óptica, principalmente- y nuestras debilidades en educación y cualificación profesional, así como por la amplia Brecha Digital que sufre nuestra ciudadanía.

Así, se confirma que el tamaño y alcance de nuestra Brecha Digital sigue por encima de la media internacional, con un porcentaje de hogares con acceso a Internet muy lejos de los países líderes y, lo que es peor, con una ratio de ciudadanos internautas muy por debajo de lo esperable para una potencia económica como la española:

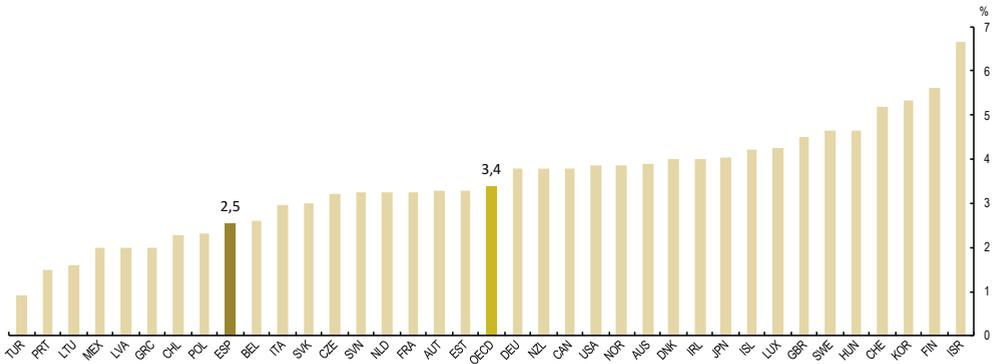


Hogares con acceso a Internet, 2017, OCDE



Ciudadanía que utiliza Internet, 2017, OCDE

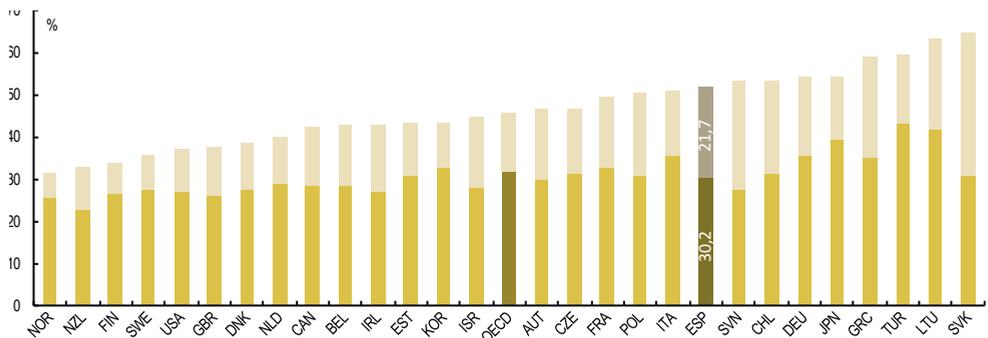
Además, España demuestra un bajísimo porcentaje de empleos dedicados a las TIC, entre los peores de los países analizados:



Porcentaje de empleo dedicado a las TIC sobre el empleo total, 2016, OCDE

Lo que, sumado a un tejido productivo poco enfocado al valor añadido y concentrado en sectores muy poco productivos, nos lleva a confirmar los ya citados graves riesgos de automatización del empleo, hasta el punto de que la mitad de los actuales puestos de trabajo están en riesgo de ser sustituidos por máquinas. Traslada-

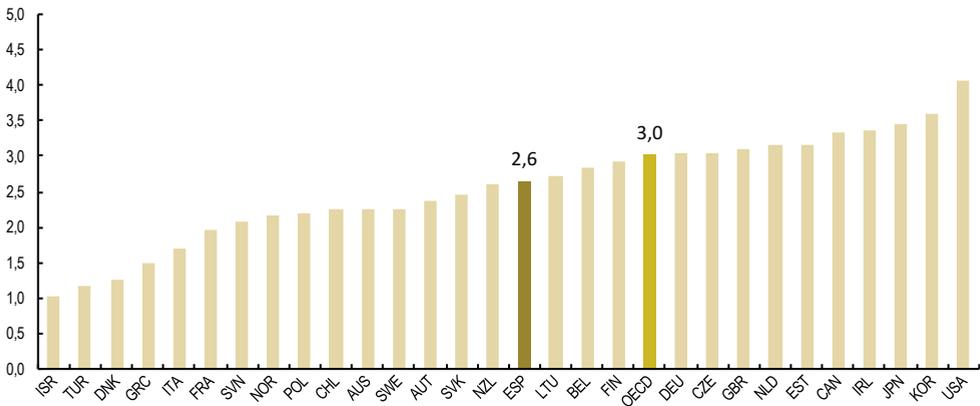
dos estos porcentajes a cifras, 10 millones de puestos de trabajo están en peligro, de los que 4,2 estarían en alto riesgo y casi 6 millones en riesgo significativo. De estos, 4,6 millones serían mujeres; casi la mitad de las mismas en altísimo riesgo de ser reemplazadas por máquinas:



Porcentaje de empleos por grado de riesgo de automatización por cada país de la OCDE, 2018

La única forma de revertir estos peligros, para tornarlos en oportunidades, es mediante la recualificación de nuestra fuerza de trabajo, pero en este aspecto también fallamos: la OCDE destaca que los retornos al mercado laboral de las recualificaciones en nuevas tecnologías están por debajo de

la media mundial, al no incrementar ni los salarios ni aumentar la productividad de las empresas; sin duda, como consecuencia de la poca diligencia de los empresarios a la hora de premiar y acoplar a los trabajadores mejor preparados en tareas acordes con su cualificación:



Retorno de las tareas TIC al mercado laboral

En conclusión, y como corolario final a este libro, es evidente que España presenta una serie de deficiencias que, si no son inmediatamente subsanadas, condenarán a nuestra Sociedad y a nuestra Economía

a volver a quedarse atrás en una nueva revolución tecnológica, tal y como aconteció en las anteriores, cuando por capacidad y talento, podríamos liderar esta nueva era digital. ■



*años de luchas
y conquistas*

Cumplimos!