

## **CAPÍTULO XII. DIGITALIZACIÓN SÍ, PERO CON CONTRAPESOS SOCIALES**

*José Varela*

*Responsable de Digitalización*

*Unión General de Trabajadores (UGT)*

### **1. INTRODUCCIÓN**

Ya nadie opone dudas: el proceso de transformación digital de nuestra economía ha empezado. Es más, se trata de un proceso irreversible e incluso imprescindible. Es una de las lecciones de la pandemia Covid19: la discontinuidad tecnológica, y sus inherentes mejoras en eficiencia, distancia social y omnicanalidad, es clave para el progreso económico y social. La competitividad de nuestras empresas, y por ende, de todo nuestro tejido productivo, depende de acometer este proceso de transformación con todas las garantías. En una economía tecnoglobalizada, el siguiente estadio de la aldea global y la globalización, la supervivencia de las empresas pasa por adaptarse a la nueva realidad que exigen clientes, tendencias y competidores.

Obviamente, el mundo del trabajo no es ajeno a esta disrupción. Prácticamente todas las tecnologías que están protagonizando esta revolución tendrán un fortísimo impacto en el espectro de las relaciones laborales. La Inteligencia Artificial, incluyendo las redes neuronales/cognitivas, el machine/deep learning y el data analytics alimentado por el big data, ya está llamando a la puerta, considerándose un aspecto clave en la toma de decisiones organizativas en un corto espacio de tiempo. La Robótica, entendiendo ésta tanto la robótica de procesos RPA como la robótica de servicio y la industrial, yendo desde los vehículos autónomos a los chabots, a pesar de que lleva décadas entre nosotros, está empezando a ser cotidiana en la vida de cualquier persona trabajadora. Las tecnologías digitales más “puras”, pero que tienden a actuar simbióticamente, como 5G, IoT (aglutinante de la conectividad de elementos físicos), sensorización, cloud/edge computing, y el trabajo a distancia como una forma de prestación laboral, son ya una realidad en millones de empresas, y lo serán aún más. Las incipientes tecnologías inmersivas, que pueden superponerse, complementar o sustituir a la realidad física, como son la realidad virtual, la realidad aumentada o el 3D/4D printing, prometen escenarios de severos cambios a la hora de interpretar las relaciones sociales y entre trabajadores. Transversalmente a todas, la ciberseguridad, como elemento fundamental de integridad empresarial y personal. Y por supuesto, como protagonista del ahora, la avanzadilla de todas ellas: la economía de plataformas.

### **2. DIGITALIZACIÓN Y TRABAJO**

Nunca en nuestra historia ha habido una comunión de tecnologías con tanto poder transformador. Todas ellas por separado, pero mucho más conjuntamente, van a mutar la forma de trabajar, de organizar el trabajo y de relacionarse, tanto entre empleados como entre empleador y empleado.

De cómo afrontemos este proceso de digitalización del empleo y el trabajo, dependerá no sólo el futuro de millones de personas, sino también el de empresas; y por tanto, el de nuestra Economía y nuestra Sociedad.

Para afrontar este cambio en nuestro mundo laboral, debemos interpretar qué está pasando, por qué está pasando y qué queremos conseguir, entre todos, al final de todo este proceso. Las aproximaciones a todas estas cuestiones no pueden hacerse de forma local, parcial o excesivamente generalista. La razón es sencilla: cada una de las tecnologías antes mencionadas tiene el poder, por si misma, de generar cambios profundos y duraderos. La suma de muchas o todas ellas pueden producir auténticos tsunamis en la forma de trabajar. Además, sus repercusiones son cambiantes, y por tanto, deberemos ser ágiles para responder en cada momento. Finalmente, nunca deberemos olvidar que el fin último de la innovación tecnológica es aumentar el bienestar humano. Si lo que obtenemos es lo contrario, entonces estamos haciendo algo mal.

En este sentido, cabe destacar, como elemento de extrema relevancia, que la primera aproximación a este nuevo mundo del trabajo está siendo francamente negativa: las plataformas digitales. Desde un punto de vista laboral, las plataformas laborales son sinónimo de precariedad, de control abusivo de la actividad, del trabajo a destajo, de subversión maliciosa del Derecho del Trabajo, de explotación y aprovechamiento del más débil. Bien nos valdría aprender de esta valiosa experiencia para articular cómo queremos diseñar el mundo de trabajo.

En consecuencia, el Diálogo Social nacional y europeo, y la Negociación Colectiva en todas sus vertientes (nacional, sectorial y de empresa) deberá tener en cuenta todos estos aspectos:

## **2.1 Mujer y su relación con tecnología**

Sin duda el reto más acuciante y que mayores implicaciones tiene, por volumen como por su vertiente de justicia social.

Las cifras no pueden ser más demoledoras: las mujeres presentan un menor aprovechamiento de las TIC, desde herramientas básicas como el correo electrónico (un 4% menos que sus pares masculinos), hasta las más avanzadas, como el uso de la nube (un 6% menos). Esta deficiencia alcanza a aplicaciones cada día más esenciales, como la banca electrónica (-4%), especialmente en las zonas rurales, lo que acrecienta aún más las desigualdades que sufren las mujeres del rural. Desde un punto de vista agregado, las mujeres con habilidades digitales bajas son un 4% más numerosas, y aquellas que no acreditan ninguna competencia informática son un 5% más que sus pares hombres.

En el terreno académico también se aprecia un diferencial sumamente preocupante: solo un 2,4% del total de mujeres universitarias están cursando estudios relacionados con las TIC y únicamente un 12,3% del alumnado de estas especialidades es mujer. La comparación internacional revela el fracaso de las políticas de inclusión de género en este apartado: el conjunto de Alemania, Francia, Reino Unido e Italia prácticamente dobla el número de universitarias en estas carreras, alcanzando el 17,4% del alumnado egresado, más de cinco puntos que el caso español.

Finalmente, en el apartado laboral y profesional, la subrepresentación femenina ocasiona cifras alarmantes: entre 2019 y 2020, en número de empresas que contrataron a mujeres especialistas en TIC descendió un dramático 10% en todo el país. Todas las empresas, con independencia del tamaño, contrataron a menos mujeres profesionales en nuevas tecnologías que en el año anterior para, finalmente, encontrarnos con que el

número de empresas con plena paridad de género en este tipo de perfiles descendió a un mínimo histórico del 6%, desde el 9% de 2018.

Las empresas deben cejar en su empeño de buscar excusas y falsos pretextos; olvidar el marketing hacia fuera y volver la mirada al interior, puesto que los datos no pueden ser más elocuentes: en 2020, el 71% de los empleados de empresas tech europeas considera que el ecosistema tecnológico europeo no ofrece una verdadera igualdad de oportunidades a las mujeres. En el último año, un 42% de las mujeres ha experimentado alguna forma de discriminación en su trabajo. Y si se analizan las políticas de contratación de dichas empresas, solo el 5% de las ofertas de empleo se identifican como vacantes disponibles para mujeres. Ha llegado el momento de que las organizaciones empresariales reflexionen y pongan en marcha las negociaciones colectivas precisas para conformar eficaces planes de igualdad, con la corresponsabilidad y la conciliación como ejes fundamentales.

El futuro de la economía y de una gran parte de nuestra evolución social, más si cabe después de esta pandemia, pasa por la ciencia, la tecnología y las herramientas digitales. Si continuamos con esta infrarrepresentación de las mujeres en el ámbito tecnológico, no solo corremos el riesgo de construir un futuro injusto, sino que además podemos retroceder años en igualdad de género. Si las mujeres no aprovechan los beneficios de la tecnología en la misma medida de sus pares hombres, si no estudian las titulaciones con mayor proyección salarial y profesional y si no se mantienen en dichos puestos especializados durante toda su carrera profesional, no sólo estaremos ante una futura sociedad más desigual: estamos desperdiciando toneladas de ése talento tan necesario para elaborar vacunas, para innovar en economía, para gestionar mejor las empresas y para enseñar el camino a las nuevas generaciones.

## **2.2 Automatización del empleo**

A lo largo de toda nuestra historia, la discontinuidad tecnológica ha devenido en profundos cambios en el mundo del trabajo. Las sucesivas revoluciones industriales nos han enseñado como los procesos de tecnificación modifican la fisonomía del trabajo, haciendo desaparecer actividades e incluso profesiones, mientras que otras surgen.

La mayoría de los análisis que se realizan en el presente pasan por entender esto procesos con un todo retrospectivo, para acabar afirmado que, “al final de cada época”, la humanidad ha logrado superarse y tener un saldo favorable.

Sin embargo, pocos son los que reparan en que la primera revolución industrial se inició con un violento y agresivo movimiento social (el ludismo), y finalizó cuando el Manifiesto Comunista veía la luz, con todo lo que ello supuso. Entre medias, décadas de condiciones laborales infames, en un contexto de pobreza multitudinaria, a la par que florecía una ingente riqueza empresarial.

Se trata de unos antecedentes que muchos organismos temen, y que incluso se atreven a cuantificar. A finales 2018, UGT publicó un estudio en donde se analizaban publicaciones de organismos tan relevantes como la Comisión Europea, la OCDE, el Banco Mundial o prestigiosas consultoras (PwC, McKinsey o Accenture), y las conclusiones fueron contundentes:

Con carácter general, los estudios analizados 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.

Existe un consenso uniforme en todos los documentos estudiados sobre el impacto de la discontinuidad 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.

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 maquinización del trabajo de forma exponencial. Ambas evidencias son tan claras que impelan, por si solas, a legisladores, reguladores y políticos a desarrollar, inmediatamente, medidas que aprovechen gran esta oportunidad, y simultáneamente, que suavicen cualquier impacto negativo.

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; además de ser más numerosos, los estudios de corte pesimista están avalados por organizaciones de mayor prestigio. 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. 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, y dicho de forma simple: si no se toman medidas, los peores presagios se consolidarían, solo si se toman las medidas correctas habrá una relación positiva entre discontinuidad tecnológica y empleo.

### **2.3 Polarización por cualificaciones**

Existe un asombroso consenso (de nuevo, informes de la Comisión Europea, OCDE, Banco Mundial, etc.) que asegura que la digitalización conllevará una enorme polarización laboral por cualificaciones, donde las clases medias sufrirán una potente devaluación salarial.

En los últimos 23 años, se ha destruido un 11,5% del empleo con competencias “medias”, pasando a engrosar la base de una pirámide abarrotada de personas con ínfimos salarios y coronada por unos pocos trabajadores de altísima cualificación y mayor capacidad adquisitiva.

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 beneficios. 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”.

Una polarización de estas características, y más si aumenta como se vaticina, planta las semillas para que enraícen conflictos sociales, e incluso revolucionarios, que inconscientemente asociamos a otras épocas, pero quizás estén germinando hoy mismo entre nosotros. Si a esto le sumamos la coyuntura española, con un indignante paro juvenil, una temporalidad y precariedad laboral injustificable, y el durísimo impacto de la pandemia en nuestro desequilibrado tejido productivo (de por sí ya inclinado hacia sectores muy poco dinámicos), tenemos todos los ingredientes del cóctel de la conflictividad.

## 2.4 Algoritmos Laborales

Aspectos como el reclutamiento del personal, la organización del tiempo de trabajo (por ejemplo, la asignación automática de turnos o tareas), el control y vigilancia de la actividad, la promoción profesional (ascensos), el cálculo del desempeño, la aplicación de régimen disciplinario, la determinación de la retribución salarial o incluso la valoración de un despido, están siendo puestos en manos de algoritmos laborales.

Sin embargo, los algoritmos no son, en absoluto, infalibles. Sus decisiones pueden estar tan sesgadas como las de cualquier humano, por lo que no pueden considerarse “superiores” o más objetivas que las de cualquier persona. De hecho, los no son empáticos: no descifran, ni comprenderán a corto plazo, los conceptos de humanidad o probidad. No olvidan, no perdonan, no poseen conciencia de su propia falibilidad. No poseen escala de valores, ni distinguen las diferencias culturales o sociales intrínsecas a los mismos. No presentan sentido común e incluso, en determinadas habilidades perceptivas, demuestran la misma capacidad de un bebé. Y por si esto no fuese suficiente, no se autocorrigen bajo criterios de comprensión, equilibrio, justicia, ética, moralidad

u otredad. Hoy por hoy, la comprensión humana sigue, y seguirá siéndolo a largo plazo, imprescindible para tomar decisiones bajo criterios justos y equitativos.

La expansión de este tipo de herramienta en las relaciones laborales supone un peligro implícito y explícito. No estamos ante una llamada al “principio de precaución”, sino de un peligro real y sobre el que ya estamos asistiendo a casos de trato discriminatorio (Amazon y su algoritmo sexista).

Para evitar esta aberración, desde mi Sindicato estamos proponiendo dos líneas de actuación: en la negociación colectiva y en el Derecho Laboral.

En la negociación colectiva, planteamos cuatro puntos clave:

a) Preguntarse por qué, y si realmente es necesario introducir la gestión algorítmica en las relaciones laborales: si la respuesta se limita a un simple “porque podemos”, o “porque es la moda”, o “porque todo el mundo lo hace”, no se debería seguir adelante. La gestión algorítmica debe tener un propósito definido, unos objetivos claros y una lógica explicable y beneficiosa para la gestión del trabajo.

b) Clarificar que el uso de algoritmos, en ningún caso y en ninguna circunstancia, podrá ser usado por el empleador para evadir la responsabilidad de sus actos. Las decisiones que afectan a las personas trabajadoras son siempre responsabilidad del empleador.

c) “Un humano al final de la cadena de mando” con principio rector de toda la negociación. Los algoritmos podrán aconsejar, las personas son las que deciden. Este concepto de “humano al mando” debe ser real y no “aparente”, erradicando aquellos roles de personas que únicamente replican aquello que un algoritmo dicta.

d) Y finalmente, todo beneficio derivado de la gestión algorítmica se compartirá con la fuerza de trabajo de forma equitativa. “Dividendo productivo”, “Plusvalía digital”.

En cuanto a las leyes laborales aplicables, proponemos:

a) Catalogar la IA y la algoritmia aplicada al mundo del trabajo como una actividad de alto riesgo

b) Establecer un Registro de Algoritmos Laborales (RAL) en todas las compañías, en donde se inscribirán todas aquellas soluciones informáticas autónomas que tengan una afectación sobre la Organización del Trabajo. El RAL será consultable por las personas trabajadoras y su Representación legal.

c) Declarar la supremacía de los derechos a la información y consulta de la Representación Legal por encima de otras leyes, como las de propiedad industrial o las de “secreto comercial” o “empresarial”

d) Explicabilidad de la lógica aplicada en cada decisión, siendo ésta comprensible y consultable en cualquier momento, tanto por la persona trabajadora objeto de la decisión como por su representación legal

- e) Todas las decisiones algorítmicas que tengan impacto sobre las personas trabajadoras deberán auditarse
- f) Impulsar la igualdad de género y la diversidad entre las personas encargadas de programar y auditar algoritmos
- g) Definir la responsabilidad de las decisiones resultantes de los algoritmos laborales, clarificando cuál de los actores implicados (empleador, proveedor del software, Mutua, seguros suscritos por la primera, etc.) es el responsable último a todos los efectos jurídicos

En resumen, proponemos una batería de medidas que conformen una acervo legislativo y laboral capaz de poner coto a posibles prácticas discriminatorio y que repartan los beneficios productivos de la tecnología entre personas trabajadoras y empresas.

### **3. LOS DERECHOS DIGITALES DE LOS TRABAJADORES**

En una era donde la digitalización será la principal protagonista, los derechos digitales se revelan como un aspecto fundamental en las relaciones laborales. Es más, la generalizada situación de teletrabajo como consecuencia de las medidas sociales de distanciamiento derivadas de la pandemia, han aumentado la necesidad de garantizar la intimidad de las personas trabajadoras, ejercer el legítimo derecho a la desconexión o poner límites a determinadas prácticas de vigilancia a distancia.

2018 fue un año clave para 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) vinieron a poner orden sobre cómo tratar los datos de los trabajadores cuando cumplan con sus obligaciones profesionales en los centros de trabajo. La promulgación más reciente de la Ley de trabajo a distancia (RD-Ley 28/2020) ha venido a clarificar aún más estos extremos, planteando más garantías y ampliando algunas de las ya constituidas.

Las tres normas deberían haber modificado los parámetros relacionales entre trabajadores y empresarios, entrañando nuevos derechos para los primeros y obligaciones para los segundos. Sin embargo, la realidad es que nos queda mucho camino por recorrer. Todavía muchas empresas ejercen vetadas prácticas de televigilancia, rehúyen la obligatoriedad de transponer la ley de trabajo a distancia o transgreden el derecho a la desconexión de sus empleados.

Por ello, de nuevo, 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.

#### **3.1 Brecha Digital laboral: Formación y recualificación en la era digital**

Transversalmente a todos los apartados anteriores, la formación y la recualificación profesional adquiere un papel fundamental e imprescindible.

Empero, la realidad que describen los datos disponibles no es, para nada, alentadora: España es el país europeo con mayor desajuste de habilidades digitales en el trabajo (OCDE, 2019). Más de la mitad de los trabajadores con empleo en 2020 no sabe lo que es la nube. Seis de cada diez desempleados solo acreditan competencias informáticas bajas (hasta un 25% de los parados no sabe enviar un correo electrónico; INE).

Cifremos la dimensión del desafío que supone revertir esta situación: alrededor de nueve millones de ocupados españoles tendrán que dedicar más de seis meses a recualificarse (WEF, 2020). Formación que debería comenzar ya y que debería impartirse en un corto periodo de tiempo para resultar efectiva.

Por tanto, precisamos acometer la cuestión de la formación de nuestra fuerza de trabajo; antes y mientras pedimos las ayudas europeas, entiendo esta recualificación como una parte intrínseca e imprescindible de dichas ayudas.

En definitiva: debemos colocar en lo más arriba del Plan de Reconstrucción, Transformación y Resiliencia un proyecto robusto de recualificación y adquisición de competencias, que alcance a toda nuestra fuerza de trabajo; tanto la activa como la desempleada; tanto asalariados como autónomos; tanto a personas trabajadoras como empresarios y directivos de cualquier índole. No podemos esperar, ni dejarlo para mañana. O se acomete con prontitud y rigor, o corremos el riesgo de malograr cualquier intento de digitalizar nuestra economía.

#### **4. CONCLUSIONES**

Como se ha demostrado a lo largo de esta contribución, que inevitablemente debe ser sintética, pero de vocación panorámica, son muchos los retos que plantea la discontinuidad tecnológica al mundo del trabajo.

Será el diálogo social, la negociación colectiva, y por supuesto, las políticas de empleo, las que determinarán si hemos aprendido de nuestra historia; si vamos a pilotar esta transición con rigor y sabiduría, atando en corto al capitalismo salvaje, para evitar conflictos sociales que nadie quiere ni desea. O, dicho de otro modo: si ponemos a las personas en el centro, y si las priorizamos ante apetencias mercantiles o dinerarias; si queremos progresar con la condición de no dejar a nadie atrás o arriesgarnos a crear un futuro inquietante y hostil para las personas trabajadoras. El desafío no es sencillo, pero la alternativa es sucumbir al determinismo tecnológico y al poder de los mercados sin mediar contrapesos sociales.

Patronales, Sindicatos, pero por supuesto también Gobiernos y Administraciones Públicas, debemos anticipar las consecuencias de la digitalización y hacer Política con mayúsculas, desde ya y con altura de miras. Lo contrario sería imperdonable.