

CAPÍTULO XI. LA INDUSTRIA 4.0 DESDE UNA ÓPTICA SINDICAL

Antonio Jiménez Sánchez

Secretario general UGT de la Región de Murcia

1. INTRODUCCIÓN: ORGANIZACIONES SINDICALES Y TRANSICIÓN DIGITAL

Es evidente que estamos asistiendo a un proceso de transformación de nuestra economía, que tiene en la digitalización de los medios productivos y de los bienes y servicios que éstos generan, uno de sus principales hilos conductores.

Las organizaciones sindicales no somos, en ningún caso, ajenas a este proceso, de cuyas oportunidades y beneficios somos tan conscientes como lo somos respecto a los perjuicios que esta nueva dinámica económica puede acarrear para el empleo, tal y como lo conocemos, si viene sin el acompañamiento de una gobernanza equilibrada, inclusiva y participada, centrada en las personas.

Se trata, en cualquier caso, de un fenómeno en transición, cuyas consecuencias, sociales, laborales, etc. están aún por verse en toda su extensión. Y del que los responsables políticos, en consenso con los agentes sociales, deberían ocuparse con anticipación, con el objetivo de conducir este proceso con políticas públicas que equilibren la potenciación de las ventajas competitivas que nos podría proporcionar, con la corrección y compensación de sus eventuales efectos adversos.

El asunto es que, por esta opinión, a menudo se nos quiere retratar a las organizaciones sindicales como “lobbies contra la digitalización”, cuando no hay nada más lejos de la realidad.

Llevamos, desde antes de que estallara, incluso, la crisis de 2008, reclamando, precisamente, un cambio de modelo productivo que apostara por la industria como motor de impulso, y, en particular, por su tecnologización e innovación, como medio para lograr mejorar la solidez de nuestro crecimiento económico, nuestra competitividad y, sobre todo, la calidad del empleo que generamos.

En todos los ámbitos de diálogo social, comunitarios, estatales y autonómicos, las organizaciones sindicales hemos reivindicado y apoyado este cambio de modelo; ahora bien, desde nuestra lógica más elemental, exigiendo, en todo caso, no perder de vista la necesidad de afrontar esta digitalización de la economía en general, y de la industria en particular, sin apartar el foco de lo verdaderamente importante: las personas y su bienestar social y laboral.

En las próximas décadas esa digitalización marcará todas y cada una de las tendencias globales, en materias que irán mucho más allá del empleo, los modos de producción o la economía. De forma directa o indirecta, por relación de causa o efecto, los cambios tecnológicos influirán en el devenir ecológico, demográfico, migratorio, cultural, etc. de todo el planeta. Por ello, dotar este proceso de transformación de una perspectiva centrada en las personas es tan absolutamente imprescindible. Y ésa es la principal tarea que, con toda humildad y responsabilidad, asumimos los sindicatos frente a la digitalización, convencidos de que podemos y debemos ser una herramienta de denuncia

de cuantos abusos se cometan en su nombre y, a la vez, constructores de una transición digital, bien embastada en términos regulatorios y socioeconómicos.

2. LA REGIÓN DE MURCIA EN LA ENCRUCIJADA DIGITAL: ¿OPORTUNIDAD O AMENAZA?

Como es sabido, el tejido productivo de la Región de Murcia viene caracterizándose por contar con una mayor y significativa relevancia de la agricultura, un sector servicios diversificado pero muy atomizado, y un sector industrial que, aunque ha mejorado significativamente su peso en los últimos años, continúa lastrado por sus históricas debilidades: menor diversificación (nuestra industria está concentrada en dos producciones básicamente: refino y químico y, sobre todo, alimentaria), intensidad tecnológica media-baja, poca inversión en I+D, tejido empresarial muy atomizado, exportaciones muy localizadas en Europa, etc.

Por lo que hace a la competitividad regional, y aunque se trata de un concepto cambiante e impreciso sobre el que influyen multitud de factores, la abrumadora mayoría de los estudios recientes coinciden en señalar que, en general, se encuentra en un nivel medio-bajo y presenta una evolución negativa o, como poco, escasamente dinámica, además de encontrarse, sistemáticamente, por debajo del promedio nacional. Quizás uno de los indicadores que mejor ilustran nuestra peor posición relativa en cuanto a competitividad, lo constituye el desfase que, respecto a la media nacional, arrastra históricamente la Región en cuanto a productividad aparente del factor trabajo¹. Un problema que, lejos de resolverse, se ha visto agudizado en los últimos años. Según la última Memoria Socioeconómica del Consejo Económico y Social de la Región de Murcia, publicada en el año 2020, entre 2000 y 2018, la brecha productiva de nuestra Región pasó del 7,9% al 16,2%, la más alta de todas las Comunidades Autónomas. E, íntimamente relacionada con esa escasa productividad se encuentra la incapacidad de nuestros sectores productivos, en unos más acusada que en otros, para generar valor añadido y empleo cualificado y de calidad.

No es de extrañar, en esas circunstancias, que la OCDE, en su informe Job Creation and Local Economic Development, correspondiente al año 2018, señalase a la Región de Murcia como uno de los territorios más “amenazados” por la digitalización.

Dicho informe cuantificaba el impacto del proceso de transformación digital en función del riesgo de automatización que presentaba el empleo de cada región, concluyendo que, hasta el 27% de los empleos de la Región de Murcia, podrían verse afectados por dicho riesgo, el porcentaje más alto atribuido a una comunidad autónoma española. Además, el informe se detenía a analizar si el empleo neto que creaban los territorios, nacía también con este riesgo de maquinización, y de nuevo aquí, nuestra Región, volvía a despuntar, en esta ocasión, junto a Aragón y Andalucía, como uno de los lugares donde la generación actual de empleo resultaba más vulnerable a ese riesgo, al ubicarse en sectores como la construcción, el transporte o la manufactura y en categorías de escasa cualificación, con tareas asignadas altamente repetitivas y rutinarias.

Por otro lado, aunque la Región de Murcia ha mejorado recientemente sus registros en cuanto a equipamiento tecnológico, uso de TIC e incorporación de perfiles STEM², sigue, en general, por debajo de la media estatal en estos aspectos y, sobre todo, realizando un menor esfuerzo en cuanto a inversión en I+D en relación con nuestro PIB. En concreto, con un 0,99% de inversión en I+D en 2019, la Región de Murcia se situaba por

debajo de la media estatal en 0,26 puntos porcentuales y muy lejos de las Comunidades Autónomas que realizaron un mayor gasto en actividades de I+D, tales como País Vasco (1,97%), Madrid (1,71%), Comunidad Foral de Navarra (1,67%) o Cataluña (1,52%).

A la vista está que partimos de un escenario productivo e inversor escasamente orientado a los sectores considerados tractores en esta nueva era digital, además de poco concienciado sobre la importancia de la I+D+I, y la cualificación de su capital humano, por lo que el esfuerzo al que estamos obligados para que la transición digital sea una oportunidad y no una amenaza será mucho mayor en nuestra región que en otros territorios.

Y sería necesario que a ese esfuerzo se contribuyera tanto desde el sector privado como desde el sector público, que tiene en sus manos crear un marco institucional y de planificación económica para nuestra industria y nuestro Sistema de Ciencia y Tecnología que sea propicio, dotado con la suficiente estabilidad y los suficientes recursos para frenar la fuga de talentos, mejorar la transferencia de conocimiento entre el mundo científico e investigador y el mundo productivo, e impulsar los proyectos empresariales vinculados a actividades intensivas en conocimiento y con capacidad tractora.

Y es que, para nuestra región, para el conjunto de nuestro tejido productivo, sumarse a la transformación digital, es más que una oportunidad, una cuestión de supervivencia; un proceso imparable que, si no somos capaces de administrar y dirigir con equidad, para que sirva al propósito de cerrar nuestra brecha competitiva y de empleo cualificado, acabará por alcanzarnos de la peor manera posible.

3. EL DERECHO A LA FORMACIÓN, UN FACTOR IMPRESCINDIBLE PARA LOGRAR UNA DIGITALIZACIÓN JUSTA

Fuera de toda duda que nuestra economía no puede quedarse rezagada en esta “cuarta revolución industrial”, y de dedicar todos los esfuerzos que sean necesarios a ese fin³, es innegable que los mayores avances tienen que darse en el ámbito de la educación y la formación.

Nuestra principal amenaza como economía es que quizás seamos una de las regiones en las que existe mayor desajuste entre la formación de nuestro capital humano y las necesidades de las empresas, especialmente las necesidades que tienen que ver, precisamente, con los perfiles STEM.

Y no es un problema que pueda situarse en exclusiva en el ámbito de la formación reglada –que, aunque despacio, va mejorando en ese sentido-, sino, sobre todo, en el de la formación para el empleo y la formación continua.

Las políticas activas de empleo en España y, en nuestra región, se encuentran muy necesitadas de un proceso de reforma que mejore su financiación, sus sistemas de evaluación, su gobernanza participada y, sobre todo, su enfoque a los nuevos desafíos que, para la formación de las personas desempleadas, plantean la digitalización y otras muchas cuestiones, también deficitariamente abordadas con el actual modelo.

En el último año, además, y como consecuencia de la pandemia, nuestras estructuras educativas y formativas se vieron abruptamente abocadas a interrumpir la presencialidad

de los procesos enseñanza-aprendizaje y a buscar soluciones alternativas a través de modalidades a distancia y online. A causa de ello, la necesidad de mejorar la educación digital, como instrumento y como fin, se ha hecho mucho más evidente, al quedar al descubierto las múltiples carencias que existen aún en dichas estructuras en cuanto a equipamiento tecnológico y competencias digitales, y cuán perjudicial puede llegar a ser la brecha digital para la educación y formación de las personas más vulnerables.

Del mismo modo, en el ámbito de las empresas, la llegada de la pandemia también aceleró la necesidad de contar con soluciones digitales que les permitieran, en la medida de lo posible, mantener la actividad. Y también en este ámbito quedó patente cuánto queda por invertir en la capacitación de nuestro capital humano en habilidades y competencias digitales.

No descubro nada nuevo afirmando que la formación durante toda la vida laboral -más bien, la falta de ella- es uno de los principales talones de Aquiles que lastran la productividad, en nuestro país, y en la Región de Murcia, especialmente. Y si consiguiéramos mejorar las competencias digitales de las plantillas, estaríamos ayudando a cerrar nuestra brecha de productividad más que con cualquier otro factor tecnológico, regulatorio o económico.

Un informe reciente de la OCDE⁴, que analizaba el efecto que, sobre la productividad de las empresas, tienen diversos factores relacionados con la digitalización, señalaba que una adecuada actualización de las habilidades de los empleados podía aumentar hasta un 3,71% la productividad, duplicando el impacto que se atribuiría a la mejora de la financiación (1,87%), y triplicando el atribuido a la elevación del uso de la administración electrónica (1,08%).

Asimismo, este informe ponía de manifiesto otra conclusión, a mi juicio, fundamental: que una empresa que no acompañe su proceso de transformación digital con una mejora de la formación de su personal, corre el riesgo de desaprovechar hasta el 31% de su inversión.

Por eso, los nuevos avances tecnológicos tienen que ser un fermento de otra revolución, que ha de ser mucho más determinante y por la que tenemos que apostar con prioridad y urgencia: la mejora de la cualificación de las personas que habrán de desarrollar y aplicar esos nuevos avances tecnológicos en el futuro.

Es indispensable apoyar la formación y la recualificación de las personas trabajadoras para poder asumir el proceso de transformación digital con la mayor equidad y el menor impacto social posible. Pero para ello, sería imprescindible, además de revisar y reforzar nuestro modelo educativo y de transferencia de conocimiento -como ya he apuntado con anterioridad-, configurar y materializar un derecho a la formación profesional continua en el puesto de trabajo, con la reserva específica de un número de horas semanales, mensuales o, incluso diarias, a ese fin.

La reserva legal actual de 20 horas anuales para formación es, además de insuficiente, una entelequia en la realidad de la mayoría de las empresas, especialmente en PYMES y

4 Informe de la OCDE "Digital Dividend: Policies to Harness the Productivity Potential of Digital Technologies", publicado en febrero de 2019.

microempresas, que constituyen el grueso de nuestro tejido empresarial. Si nos ceñimos específicamente a la formación en materia TIC, el panorama es absolutamente desolador: en 2018, apenas el 22% de las empresas de más de 10 trabajadores proporcionaron actividades formativas en TIC a sus empleados y sólo el 4%, en el caso de las empresas de menos de 10 trabajadores.

Por ello, debemos dar un paso cuantitativo y cualitativo de calado para asegurar este derecho a la formación continua y lograr enfocarlo a la necesaria adaptación tecnológica que han de afrontar nuestras empresas. En ese sentido, nuestra propuesta de establecer una jornada laboral de 32 horas semanales, distribuida en cuatro días, que permitiera dedicar el quinto día a la formación, podría ser una vía perfectamente plausible y eficaz para lograrlo.

Por otro lado, me gustaría recordar que llevamos, desde 2015 al menos, advirtiendo de la necesidad de tomar muy en serio los peligros que representa la exclusión tecnológica que sufre buena parte de la población trabajadora⁵, y presionando para la puesta en marcha de un Plan de Inclusión Tecnológica verdaderamente ambicioso y eficaz para acabar con la brecha digital que afecta a nuestro país y, a nuestra región, con mayor intensidad. Por ello, y aunque llegue con retraso, no podemos más que valorar positivamente que el gobierno haya asumido nuestra propuesta de poner en marcha un Plan nacional de capacidades digitales, incluyéndolo en el Plan de recuperación, transformación y resiliencia con el que se canalizarán los recursos procedentes del nuevo Fondo de recuperación Next Generation EU. Restan ahora no pocos esfuerzos para que, desde el Diálogo Social se logre materializar dicho Plan a través de medidas y objetivos concretos y se desplieguen efectivamente los recursos necesarios para ponerlos en marcha, poniendo especial atención a su implementación territorial.

Por lo que a nosotros corresponde, debo decir que nuestro sindicato lleva largo tiempo desarrollando iniciativas propias dirigidas a mejorar la formación y las competencias y habilidades digitales de la población trabajadora, de entre las que cabría destacar el acuerdo que suscribimos con Google, en 2018, para desarrollar un curso online masivo, gratuito, centrado en competencias digitales para profesionales y un programa de formación para cuadros sindicales que, con posterioridad, pudieron trasladar los conocimientos adquiridos a trabajadores y trabajadoras de todos los sectores.

Con aquella iniciativa, como con muchas otras, y antes de que la pandemia lo exigiera, nuestro sindicato no ha cejado en su empeño de situar la formación y el desarrollo de las capacidades de las personas en el centro del debate sobre la digitalización.

Y es que, si no logramos movilizar inversión y tiempo de trabajo efectivo para la capacitación de las personas trabajadoras, estaremos limitando nuestra capacidad de adaptación al proceso de digitalización, desaprovechando gran parte del potencial de las tecnologías e innovaciones que implanten las empresas y lo que aún tendrá consecuencias sociales y económicas mucho más graves: renunciando a reciclar las capacidades de una gran parte de las ocupaciones que estarán abocadas a desaparecer con la progresiva robotización de los procesos productivos.

5 En 2015, la Confederación de UGT publicó un exhaustivo informe titulado “La brecha digital en España, estudio sobre la desigualdad postergada” donde se cuantificaba la brecha digital y se proponía un plan de choque para su erradicación.

4. EL IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN SOBRE EL EMPLEO

Sobre este asunto, sobre el impacto cuantitativo que tendrá en el empleo la robotización, el desarrollo de la inteligencia artificial y, en general, de la automatización de los procesos productivos, se ha publicado y se ha dicho mucho, sin que a pesar de ello se haya podido llegar a una conclusión pacífica. Hay quienes defienden que esta automatización generará más puestos de trabajo de los que llegará a destruir, y quienes defienden directamente lo opuesto, con vaticinios ciertamente dramáticos sobre la cantidad de empleo que llegará a desaparecer en la próxima década.

En cualquier caso, el consenso sí es bastante uniforme a la hora de identificar como más expuestas a ese riesgo a las economías con altos niveles de desempleo y precariedad estructural, escasamente enfocadas al valor añadido e intensivas en mano de obra poco cualificada, como la nuestra. Por todas, sirvan de ejemplo las estimaciones, ya mencionadas, de empleo en riesgo de automatización que la OCDE hacía en 2018, en su informe *Job Creation and Local Development*, y que situaban a nuestra Región en la peor situación de todas las comunidades autónomas frente a dicho riesgo.

En mi opinión, que se cumplan o no estos pronósticos dependerá, fundamentalmente, de la decisión que como sociedad tomemos y traslademos a los poderes públicos, respecto al modelo social y económico que queremos.

Ya estamos pudiendo vislumbrar hacia donde nos lleva una digitalización mal entendida y mal encauzada, con la aparición de nuevos modelos de negocio nacidos al albur del auge digital cuyos beneficios tributan bastante lejos de aquí, con tendencia a los abusos monopolísticos y que, por ahora, generan grandes flujos de empleo –directo e indirecto–, pero de muy escasa calidad: trabajo temporal, ocasional, muchas veces parcial, habitualmente mal pagado, con una altísima rotación, exigente de una flexibilidad y disponibilidad cuasi absoluta, subcontratado y/o disfrazado de “autónomo”, con muy pocas garantías y derechos sindicales y laborales, que ya ha empezado a desplazar, de facto, el modelo tradicional basado en el trabajo asalariado, indefinido y a tiempo completo.

Un volumen de empleo que, además de precario, crece con pies de barro, porque los planes comerciales de este tipo de negocios a medio y largo plazo pasan, precisamente, por su reducción, sobre todo respecto a los puestos de trabajo en mayor medida susceptibles de automatización. En la mente de todos, seguramente, están los almacenes cien por cien robotizados o los drones de reparto, que no son ni mucho menos, una cosa de ciencia ficción, sino un futuro a la vuelta de la esquina.

Además, no sólo sería un problema la precarización y la destrucción directa de empleo que puede suponer la expansión de estos nuevos modelos de negocio, también lo sería la profunda desigualdad que generarían. Una desigualdad que vendría de la mano de la polarización extrema que puede llegar a sufrir un mercado de trabajo en el que desaparecieran las “clases y cualificaciones intermedias” (segregando, por un lado, a los trabajadores con muy altas cualificaciones y remuneraciones, y, por otro, a los trabajadores con muy baja cualificación y peor remuneración, cuyo coste sería, incluso, inferior al de la mano de obra robótica y no merecería la pena ni ser sustituido).

Hacer frente a este escenario de desigualdad, debería instar, por ello, a la urgente

erradicación de la brecha digital que hoy en día determina la renta, el lugar de residencia e incluso el sexo de las personas.

Respecto a esto último, no puede dejar de advertirse que la infrarrepresentación de las mujeres en la formación relacionada con las TIC y en los empleos de carácter tecnológico, se reduce a mucho menor ritmo que avanza el proceso de digitalización y ello está agudizando, de forma muy preocupante, la brecha de género existente en los ámbitos que liderarán la economía y la creación de empleo en los próximos años.

Según la Encuesta que elabora el INE sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares (2019), existen en nuestro país 6,2 millones de mujeres sin competencias digitales (634.000 más que hombres). Menos del 25% de las personas matriculadas en estudios universitarios relacionados con Ingenierías y Arquitectura son mujeres⁶ y existen más del doble de hombres que mujeres ocupadas en puestos tecnológicos⁷.

Por otra parte, tampoco puede obviarse que estos impactos laborales tendrían su correspondiente traslación a la actual cobertura de nuestros servicios y prestaciones públicas. De un lado, por la insuficiencia de unos sistemas de rentas mínimas y protección al desempleo, hoy día ya saturados y, previsiblemente, incapaces de garantizar un sustento digno a toda la población que pudiera quedar rezagada en este proceso de transformación laboral. De otro, si se tiende a una reducción del volumen global de empleo y a una reducción de las cotizaciones sociales, se estaría exponiendo a un mayor riesgo del que ya tiene al sistema público de pensiones y, en general, a nuestro Estado de Bienestar.

No podemos negar que todas estas perspectivas nos generan una profunda inquietud, más aún teniendo en cuenta que nuestro mercado de trabajo ya sufre de una precariedad endémica y, además, ahora, se encuentra totalmente convulsionado por la crisis económica provocada por la pandemia; pandemia que, como ya se ha apuntado, ha obligado a pisar el acelerador de la digitalización sin que nadie tuviera hechos los deberes, ni administraciones, ni empresas.

Sin embargo, y al mismo tiempo, quiero pensar que el colapso sufrido como consecuencia de esta difícil coyuntura en el conjunto de las administraciones, de los servicios públicos y de las empresas -en absoluto preparados para funcionar a pleno rendimiento por medios digitales y telemáticos-, puede servirnos para aprender la lección; para impulsar y mejorar con carácter definitivo, al menos, las carencias más flagrantes que venimos arrastrando en este sentido.

Me inclina a mantener un contenido optimismo, lo que ya hemos logrado con el teletrabajo, una forma de prestación laboral que era absolutamente residual en nuestro país, en nuestra región más aún, y para la que hemos conseguido, por un lado, vencer resistencias empresariales inmemoriales, y por otro, pactar una regulación inédita y de las más avanzadas en cuanto a los derechos que garantiza para las personas trabajadoras que, en la negociación colectiva, tenemos el firme propósito de seguir desarrollando y

6 Fuente: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Datos y Cifras del Sistema Universitario Español. Curso 2018/2019

7 Ocupados en sectores TIC claves de la economía. Datos en miles de personas, correspondientes al tercer trimestre de 2019. EPA, INE

mejorando.

También, lo que muy recientemente hemos conseguido, igualmente desde el diálogo social, respecto a los trabajadores y trabajadoras de las plataformas digitales de reparto.

Tras las múltiples actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las numerosas resoluciones judiciales recaídas a propósito de los “falsos autónomos” en el colectivo -muchas de ellas impulsadas por nuestro sindicato-, hemos conseguido poner fin al vacío legal y frenar, al mismo tiempo, la segregación laboral de estos trabajadores, pretendida por las plataformas, permitiendo una vía para laboralizar a miles de ellos (a quienes ahora, por mandato legal, se presumirá la ajenidad de su relación de trabajo y, por ende, su integración en el Estatuto de los Trabajadores). Pero además de este importante paso, el acuerdo que cerramos el pasado 10 de marzo, pendiente ahora de su tramitación vía Real Decreto-Ley, garantiza otro elemento fundamental para su protección e igualdad: la obligación de que la representación legal de los trabajadores reciba información sobre las reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos con incidencia en la toma de decisiones, sobre el acceso al empleo o las condiciones de trabajo, que hasta ahora implicaban el mayor escollo existente para poder denunciar abusos y discriminaciones prohibidas.

Junto a estos avances fruto del diálogo social, otro factor que puede ayudar a estimar de forma menos negativa el futuro impacto del proceso de transformación tecnológica, es el hecho de que, frente a esta nueva crisis que ha supuesto la pandemia, la reacción de los poderes públicos haya sido la de movilizar una inversión pública sin precedentes, que dirigirá, por ejemplo, a través de los fondos europeos del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, unos recursos económicos ingentes al objetivo de modernizar y digitalizar nuestro ecosistema de empresas y las competencias digitales del conjunto de la población⁸.

5. NUEVOS DERECHOS DIGITALES PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Debe considerarse, además, que el proceso de transformación digital en el que estamos inmersos no sólo trae consigo cambios sustanciales en los modos de producir, organizar o desempeñar el trabajo; también esos cambios están suponiendo, a su vez, un incremento de las interferencias que, en derechos fundamentales como el derecho a la intimidad, el honor, la imagen, la protección de datos personales o el descanso necesario, están soportando las personas trabajadoras.

Formas de trabajo atípicas, caracterizadas por la flexibilidad extrema de los tiempos de trabajo, la dilución de las fronteras físicas de los entornos laborales o la conectividad permanente, se unen a una ingente y creciente cantidad de datos personales que, respecto a sus trabajadores, pueden almacenar las empresas con el uso de medios digitales o electrónicos. En paralelo, se identifican en progresión creciente situaciones patologizantes en el ámbito de la salud laboral, como el “tecnoestrés”, la “nomofobia”, las “tecnoadicciones”, la “fatiga informática” ..., e intromisiones ilegítimas en la intimidad de las personas trabajadoras.

⁸ Más de 15.400 millones de euros, aproximadamente, obtendrá España de dicho instrumento para desplegar la “Agenda Digital de España 2025”, cuyo objetivo es “desarrollar la digitalización como una de las palancas para la recuperación de la economía, el tejido productivo y el empleo, así como la transformación digital de la Administración”.

Y aunque no puede decirse que a este respecto exista un desierto legal, como lo sigue habiendo para muchas otras realidades laborales sobrevinidas con la nueva era digital, lo cierto es que el marco jurídico y convencional vigente en materia de derechos digitales en el ámbito laboral, aunque relativamente reciente, resulta francamente insuficiente y, en no pocos aspectos, obsoleto.

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, recogió, por primera vez de forma expresa, en su Título X, tres nuevos derechos de las personas trabajadoras: el derecho a la desconexión digital, el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, y el derecho 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.

Sin embargo, su regulación, forzada por las reivindicaciones insistentes de las organizaciones sindicales, pero, también, por la necesidad de cumplir con el nuevo Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) -que dejaba anticuada nuestra LOPD de 1999-, se quedó bastante corta, manteniendo ambigüedades y lagunas que no han dejado de generar importantes dudas interpretativas, inseguridad jurídica y un alto grado de conflictividad.

El derecho a la desconexión digital, largamente reclamado por nuestro sindicato, quedó en aquella Ley (art. 88) y en su traslado al Estatuto de los Trabajadores (art. 20. bis), apenas perfilado y en manos de una negociación colectiva que ha encontrado fuertes resistencias empresariales para desarrollarlo con mayor profusión y garantías.

Algo parecido a lo que ocurrió con el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral (art. 87), respecto al que el legislador se limitó a recoger criterios ya asentados por la jurisprudencia o indicados por el RGPD, e instar a las empresas a negociar la elaboración de protocolos de protección de la intimidad cuando en ellas se pongan, a disposición de las personas empleadas, dispositivos digitales.

Y con idéntica falta de concreción y ambición se regularon 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 (arts. 89 y 90).

A propósito de la nueva regulación del trabajo a distancia (RDL 28/2020, de 22 de septiembre), UGT insistió en la necesidad de avanzar en la concreción del derecho a la desconexión digital. Y se consiguió, al menos, que se recordase y reforzase, en esta modalidad de trabajo en la que con más frecuencia se incumple este derecho, la obligación de las empresas de limitar el uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial durante los tiempos de descanso, además de proveer acciones de formación e información sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas.

En cualquier caso, seguimos a la espera de una respuesta legislativa mucho más extensa y contundente a la necesidad de garantizar, tanto en el trabajo presencial como a distancia, el derecho a la desconexión digital y el resto de los derechos digitales de las personas trabajadoras. Dicha respuesta ha de dirigirse prioritariamente a cuatro objetivos:

- adaptar la regulación actual al nuevo contexto digital, creando nuevos derechos individuales y colectivos.
- precisar el modo en que las personas trabajadoras pueden ejercitar y hacer valer de forma efectiva sus derechos en esta materia.
- integrar en la normativa y las políticas preventivas, nuevas obligaciones al respecto de los riesgos emergentes derivados de un uso no racional de dispositivos y medios electrónicos.
- y a reforzar el derecho de participación e información de la representación legal de los trabajadores, especialmente frente a la llamada algoritmia laboral, que reiteradamente ha demostrado ser generadora de decisiones injustas, de dudosa ética e incluso irrefutablemente ilegales. En el punto de mira está, sin ningún ápice de duda, luchar contra la opacidad de dichos algoritmos en las empresas, someterlos a publicidad a través de la creación de un registro público y encauzarlos en la negociación colectiva.

Una negociación colectiva que está llamada a desempeñar un papel determinante, puesto que a los convenios colectivos les corresponde tanto llevar a cabo una tarea “pedagógica”, dando a conocer a los trabajadores y trabajadoras el contenido y alcance de esos derechos, como “reguladora” de su efectivo ejercicio en la concreta realidad de sectores y empresas.

6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Nos enfrentamos al proceso de transformación digital de nuestra economía con una lógica preocupación, fundada en los impactos negativos que dicho proceso pueda suponer para el empleo y las condiciones laborales; pero también, con la esperanza de que pueda implicar, especialmente para la economía de la Región de Murcia, el impulso que necesitamos para avanzar hacia un modelo productivo más competitivo y generador de empleo cualificado y de calidad.

Se trata de un proceso ya iniciado, acelerado en el último año por la situación de pandemia provocada por la COVID-19, para el que ni la ciudadanía, ni las empresas, ni las administraciones públicas están aún convenientemente preparadas.

Por ello, la precipitación y premura a la que obligó la pandemia ha de dejar paso a un reflexionado proceso de acompañamiento e impulso, tutelado y encauzado por los poderes públicos, con participación de los agentes sociales, para asegurar que los cambios tecnológicos que aguardan al mundo productivo redundan en beneficios para el conjunto de la población, y para las personas trabajadoras en particular, y no sean, para ellas, un nuevo factor de desigualdad y empobrecimiento.

Especialmente importante resulta conseguir un proceso de transformación digital inclusivo, justo y equitativo para la Región de Murcia. Y es que el nuestro es uno de los territorios más expuestos al riesgo de automatización que pesa sobre el empleo a causa de la progresiva robotización de los procesos productivos, por las características de su estructura productiva, en la que tienen una significativa primacía sectores escasamente generadores de valor añadido y demandantes, mayoritariamente, de empleo poco

cualificado.

La brecha digital es, además, particularmente intensa en nuestra Región, tanto en términos de inversión pública y privada en I+D, como de capacitación en competencias digitales de nuestro capital humano, lo que nos sitúa en disposición de tener que realizar un esfuerzo de adaptación mucho mayor, para no quedar rezagados de las oportunidades competitivas y de generación de riqueza que, por otro lado, también brinda ese proceso de transformación digital.

Conseguir que los beneficios prevalezcan sobre los perjuicios en esta transición está en manos de las políticas públicas que pueden y deben arbitrarse con carácter transversal, y dando la debida participación a los agentes sociales que, sobradamente, han demostrado su capacidad propositiva y negociadora para dotar de una regulación equilibrada nuevas realidades impuestas por el progreso tecnológico, como el teletrabajo o el empleo a través de plataformas digitales.

Hay que incidir en el ámbito de la educación y la formación, especialmente en la formación para el empleo y la formación continua, que son las que presentan una mayor necesidad de ser actualizadas y garantizadas como derecho efectivo de la población trabajadora. Además de modernizar las políticas activas de empleo para acercarlas a las necesidades tecnológicas e innovadoras de las empresas, mejorar su eficacia y sistema de gobernanza, es preciso consolidar el derecho a la formación de las personas ocupadas a lo largo de toda la vida laboral. La propuesta de UGT de reducir la jornada laboral a 32 horas semanales, distribuidas en cuatro días de trabajo y un quinto destinado a formación, serviría eficazmente a ese propósito, además de entroncar directamente con la elemental lógica de que en un mundo más automatizado son necesarias menos horas de trabajo humano.

Asimismo, es preciso poner en marcha medidas que contribuyan a cerrar las brechas digitales que afectan con distinta intensidad a unos colectivos u otros y, en particular, la que afecta a las mujeres, irrefutablemente infrarrepresentadas en los estudios y el empleo tecnológico. Es urgente impulsar la paridad de mujeres y hombres en los entornos digitales, eliminando estereotipos, promoviendo la igualdad de oportunidades, la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Por otra parte, las nuevas tecnologías deben también ponerse al servicio del bienestar social y contribuir a paliar la erosión que puedan causar en las bases de nuestros sistemas públicos de protección social. Bajo esa perspectiva, ha de defenderse la necesidad de colectivizar parte de los beneficios de la maquinización del trabajo a través de nuevos impuestos y cotizaciones, que al igual que gravan la ocupación, deben gravar la no ocupación cuando ésta deviene de una sustitución tecnológica. Si caminamos hacia una Industria 4.0. que disparará el margen de beneficio empresarial, debemos hacerlo también hacia un Estado del Bienestar 4.0. que contribuya a un reparto más equitativo de la riqueza.

Asimismo, deben desarrollarse y garantizarse en su ejercicio efectivo nuevos derechos digitales, individuales y colectivos, que protejan más y mejor la privacidad, la intimidad y la salud de las personas trabajadoras en un contexto tecnológico en permanente ebullición.

No procede, en ningún caso, oponerse a un progreso tecnológico como el que supone la transformación digital. Un progreso, por su envergadura y capacidad disruptiva, con pocos precedentes en nuestra historia. Somos conscientes de que la sostenibilidad y la competitividad de nuestro tejido productivo dependen de aprovechar al máximo las oportunidades que este proceso brinda y, del mismo modo, somos conscientes de que es imprescindible equilibrarlo con firmes contrapesos sociales.

En definitiva, estamos postulando, desde el diálogo social, la negociación colectiva y la movilización, que este proceso de transformación digital (que ya está afectando, directa o indirectamente, a todas las esferas de nuestra vida), no deje a nadie atrás, y que sirva para mejorar la economía, tanto como la vida de las personas. De lo contrario, estaremos permitiendo que esta “cuarta revolución industrial” signifique para la mayoría, menos empleo, más precariedad y más desigualdad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Romero Pedraz, S. y Varela Ferrío, J. *Mujer y Tecnología*. Edición 2020. Servicio de Estudios de la Confederación de UGT en colaboración con la Vicesecretaría de Igualdad de UGT
- Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de la Región de Murcia 2019 (2020). Murcia. Consejo Económico y Social de la Región de Murcia
- UGT ante la digitalización: tres años de acción sindical (2019). Madrid. Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. Secretaría de Política Sindical
- Varela Ferrío, J. *La brecha digital en España. Estudio sobre la desigualdad postergada* (2015). Madrid. Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. Secretaría de Participación Sindical e Institucional.