
Estrategia digital

En defensa de las condiciones laborales de los
Profesionales y Directivos en entornos de trabajo digitalizados



Madrid, 19 de diciembre de 2016

ESCUELA JULIÁN BESTEIRO

ÍNDICE

1.- Introducción	1
2.- La cuarta revolución industrial	2
3.- La digitalización: ¿crea o destruye empleo? ¿Cómo afectará esta cuarta revolución industrial al mercado laboral español?	4
4.-La digitalización y el nuevo mundo del trabajo	9
5.-Los nuevos perfiles laborales a nivel global	11
6.-La digitalización y los sindicatos	14
7.-La organización de los Profesionales y Directivos	17
8.-Principios sindicales y sociales en entornos de trabajo digitalizados	19
8.1. Legislación aplicable	19
8.2. Salarios justos y no discriminación	20
8.3. La formación permanente como elemento clave	21
8.4 La organización del trabajo: horario flexible y lugar de trabajo	22
8.5. Supervisión, control de datos y riesgos psicosociales	23
8.6.Denuncia de irregularidades en el trabajo: protección al denunciante	25
8.7. Diálogo social	25
8.8. El empleo: riesgos y oportunidades	26
9.-Estrategia sindical	29
Referencias	35

1.-Introducción

Históricamente se ha denominado *revoluciones industriales* a los procesos de revolución tecnológica protagonizados por la industria que se han producido en la Edad Contemporánea.

Estos procesos no se han limitado a cambios económicos, sino que constituyen el factor esencial del paso de la sociedad preindustrial a la sociedad industrial y, luego, a la sociedad postindustrial y a las transformaciones políticas e ideológicas de las revoluciones liberales o revoluciones burguesas, así como a los cambios políticos posteriores.

La dimensión histórica de tales transformaciones es únicamente equiparable a la denominada *Revolución Neolítica* que, en la Prehistoria, hizo pasar a la humanidad de la fase cazadora-recolectora a la agrícola-ganadera.

Hasta ahora se venía hablando de tres revoluciones industriales y cada una hizo sus aportaciones:

-La primera revolución industrial supuso introducción de sistemas de producción mecánicos con tracción hidráulica y de vapor, v.gr. la máquina de vapor de James Watt y, como fuente de energía, el carbón.

-La segunda conllevó la división del trabajo de producción y la producción en cadena, el uso de sistemas eléctricos, la industria química eléctrica y automovilística y, como fuente de energía, el petróleo, el gas natural y la electricidad.

-La tercera el uso de la microelectrónica y las tecnologías de la información y la comunicación para automatizar la industria y, como fuente de energía, la energía nuclear, sin abandonar las otras fuentes de energía.

Curiosamente ninguna de ellas ha sido denominada por los adelantos producidos ni por las fuentes de energía empleadas —nadie entonces, ni ahora, habla de *economía del vapor*, ni de *economía eléctrica* ni de *economía tecnológica* respectivamente— sino que se las ha venido designando por el numeral ordinal correspondiente.

2.-La cuarta revolución industrial

Los cambios tecnológicos que se están llevando a cabo en la actualidad han llevado a hablar de la **cuarta revolución industrial** (también denominada *industria digital*, *industria inteligente*, *ciber-industria*, *industria del futuro*, *advanced manufacturing*, *integrated industry*, *smart industries*, *intelligent manufacturing system*) caracterizada por la introducción de un modelo tecnológico que define la dotación de conectividad a internet de cualquier objeto sobre el que se puedan medir parámetros físicos o actuar, así como por las aplicaciones y tratamiento de datos inteligentes relativos a los mismos, i.e., lo que se conoce como *Internet of Things* (*IoT* por sus siglas en inglés o Internet de las cosas) aplicado al entorno industrial y que está marcando una nueva era de desarrollo económico y social más allá de las tecnologías digitales, generando una economía con características tan *sui generis* que incluso hay que matizar el propio nombre y calificarla de “digital”, dando lugar a la denominada *economía digital*.

Aunque hay varias definiciones de *economía digital*, seguimos a France Stratégie (Charrier and Janin, 2015), para quien: “La *economía digital* tiene cuatro características específicas: irrelevancia de la localización geográfica, el papel que desempeñan las plataformas, la importancia de las redes y el uso de *big data*”. Este último término hay que entenderlo como “la gran cantidad de información disponible proveniente de distintos ámbitos y en distintos formatos, que es necesario verificar y procesar a gran velocidad”, según la definición de la Comisión Europea, y, si bien es cierto que no existe consenso sobre los principios fundacionales de la *economía digital*, se podría decir que:

-La información digitalizada se ha convertido en un recurso estratégico, y la red en el principal organizador de la economía y de la sociedad en su conjunto.

-Las tecnologías están generando una ingente cantidad de datos que necesitan herramientas de gestión que aseguren los activos y aumenten su valor.

-La *economía digital*, junto a un número cada vez mayor de actividades económicas tangibles e intangibles, sigue los principios del aumento de beneficios y cero o casi cero costes marginales.

-Surgimiento tanto de nuevos modelos de negocio que aprovechan los nuevos nichos de mercado como de una economía basada en las plataformas *online*, especialmente aquellas que implican compartir información o colaborar, y que genera un nuevo tipo de competitividad dirigido a un mercado de bienes y servicios.

-Aparición de un modelo emergente de producción industrial que conlleva la producción individualizada de los bienes, la indefinición entre los productores, vendedores y consumidores, por un lado, y, por otro, el sector industrial y de servicios.

La llamada *industria 4.0*, *era digital* o **cuarta revolución industrial** está configurando el nuevo paradigma productivo digitalizando, irremediamente, la economía en un camino cuyo objetivo es la reactivación industrial en aras de lograr una competitividad sostenible. Sin embargo, debemos evitar definirla únicamente en términos de innovaciones tecnológicas y/o digitales.

El concepto de *industria 4.0* corresponde a una manera de organizar los medios de producción. Su desarrollo es consistente con la **cuarta revolución industrial** puesto que enfatiza la idea de una creciente, adecuada digitalización y una coordinación cooperativa en todas las unidades productivas de la economía. Su objetivo es poner en marcha un gran número de fábricas inteligentes —*smart factories*— capaces de ofrecer una mayor adaptabilidad a las necesidades de los medios de producción, así como a una asignación más eficaz de los recursos, abriendo así la vía a una nueva revolución industrial o **cuarta revolución industrial**. Los medios tecnológicos en los que se basa esta revolución son, entre otros, los siguientes: Internet de las cosas; sistemas cibernéticos; cultura *maker* (cultura *hágalo usted mismo*) y fábrica inteligente o fábrica 4.0.

Y, en esta nueva era digital, la **cuarta revolución industrial** traerá cambios que diseñarán un mundo del trabajo muy diferente del que conocemos.

3.-La digitalización: ¿crea o destruye empleo? ¿Cómo afectará esta cuarta revolución industrial al mercado laboral español?

El debate no es nuevo, aunque las opiniones son diametralmente opuestas. Están aquellos que piensan que va a suponer el fin del trabajo remunerado, la liberalización total de los servicios, una destrucción de empleo, disponibilidad laboral 24/7, aumento del control por parte de los empresarios a través de las tecnologías, polarización de los trabajos, dependencia de los servidores, un aumento inimaginable de la competitividad, el ocaso del modelo social europeo y sus implicaciones (no habrá jornada de trabajo fija ni despidos, ya que los nuevos contratos se podrán finalizar mediante la simple desconexión de cuentas de correo electrónico remotas desde alguna *start-up*; no existirá normativa que regule las condiciones laborales y, por tanto, será el fin de las organizaciones sindicales). Otros, sin embargo, consideran que la *economía digital* ofrece nuevas oportunidades, ya sea en el sector servicios o en la industria donde el trabajador colaborará con las máquinas, conformando un nuevo modelo económico con cero coste marginal que se va a convertir en el motor del crecimiento económico y de creación de empleo. La realidad es que la digitalización ya afecta a todos los sistemas y sectores productivos y no sólo hace que las empresas y las economías sean más competitivas, sino que prepara a los trabajadores y a los empresarios para la conquista de nuevos mercados, puesto que no existirán las barreras tecnológicas.

En este sentido, a lo largo de los últimos meses están proliferando los estudios de expertos y de organismos o entes económicos que han alertado de que la automatización de procesos se llevará por delante millones de empleos en todo el mundo. España es uno de los países que salen peor parados en esas proyecciones al afrontar un riesgo elevado -junto con Austria y Alemania- de que el 12% de los puestos de trabajo, según las cifras de la OCDE, sean automatizados, lo que equivale a más de dos millones de puestos de trabajo de los existentes en la actualidad. Los perfiles de empleo en peligro son aquellos de menor cualificación y responden a procesos rutinarios y repetitivos en los que sería más fácil sustituir a los trabajadores por máquinas que llevan a cabo un 70% o más de las tareas.

Los sectores más expuestos no son necesariamente los industriales, en los que el grado de robotización roza el 100% en algunas áreas de las fábricas, sino más bien los de servicios y, más concretamente, las tareas administrativas. En las actividades de servicios administrativos e incluso de atención al público se puede producir un vaciado de trabajadores sustituidos por robots o programas informáticos que hagan lo mismo que las personas.

Un reciente informe en el **Foro Económico de Davos** advertía de que la automatización destruiría cinco millones de puestos de trabajo en los próximos años en todo el mundo.

Otros hablan del potencial de creación de empleo de la **cuarta revolución industrial** y de la nueva economía colaborativa que afectará a los empleos menos cualificados y, también, a los altamente cualificados, si son susceptibles de mecanización.

Así, según las estimaciones de Randstad Research, la digitalización y la robotización crearán 1.250.000 empleos netos en España en los próximos 5 años, de los que 390.000 empleos serán puramente *STEM*, término que, por sus siglas en inglés (*Science, Technology, Engineering and Maths*), hace referencia a las especialidades relacionadas con la **ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas**; 689.000 inducidos y 168.000, indirectos. Y, llegados aquí, cabe preguntarse por quiénes serán los beneficiados.

Los profesionales del *big data* (almacenamiento y gestión de grandes cantidades de datos), *cloud computing* (información en la nube), seguridad informática, mantenimiento de redes, diseño de aplicaciones móviles, ingeniería robótica o mecatrónica, que actualmente tienen tasas de paro 0, seguirán siendo los perfiles más demandados por las empresas en España.

La Asociación Española de Robótica (AER) ha incorporado en su imagen pública el lema en positivo "*Robots, Create Jobs!*" (Robots, ¡cread empleo!). El lema con las ventajas de la robotización contrasta con la publicación del anteriormente citado informe del Foro Económico de Davos.

Un ejemplo de esa tendencia en positivo son las nuevas *startups* nacidas en los últimos años que están centradas en la economía colaborativa. Algunas de estas nuevas empresas con una base tecnológica muy importante indicaban en el congreso Bizbarcelona que tienen una gran

demanda de perfiles como *developers* de datos y del manejo del Excel para expandir el negocio y detectar oportunidades.

El alto riesgo para España que apunta el estudio de la OCDE se basa en las tareas que llevan a cabo los trabajadores más que en su preparación porque el problema principal es que muchas empresas en España no invierten lo suficiente en innovación y formación.

La OCDE también advierte de que el proceso de automatización será lento y también generará oportunidades. La organización recuerda, en otro informe, que el riesgo de "paro tecnológico" ya fue pronosticado por el economista John Maynard Keynes en 1931, y pone sobre la mesa algunos contrapuntos al catastrofismo como las estimaciones de que por cada empleo de alta cualificación creado hay otros cinco complementarios que dependen de él, así como cierta tendencia a inflar el impacto negativo que luego es posible que se modere por los "obstáculos económicos, legales y sociales".

Para erradicar la mala imagen de los robots y de la Inteligencia Artificial como competencia de los humanos, la Asociación Española de Robótica (AER) recuerda que Corea del Sur, Japón y Alemania, los países con más densidad de robots en sus empresas, tienen unas tasas de paro del 3%, 3,5% y 4,7%, respectivamente, lo que demuestra que la robótica no genera desempleo, sino que da sostenibilidad a las plantillas creando empleo cualificado que mejora la productividad.

Para ser más competitivos, es necesario abordar una transformación de la industria, de la cultura y de los procesos formativos de los trabajadores para que se adapten, cuanto antes, al nuevo modelo de trabajo hacia el que avanzan las empresas. El 16,1% del Producto Interior Bruto (PIB) que representa la industria en España está muy alejado del 40 % alcanzado en la década de los ochenta y lejos del 20% fijado por la Comisión Europea para 2020, posicionando a nuestro país en el puesto 19 en el escalafón de países europeos innovadores.

La digitalización afecta a todos los sistemas y sectores productivos y no solo hace a las empresas y la economías más competitivas, sino que también prepara a los trabajadores y emprendedores de nueva generación para afrontar la conquista de los mercados, puesto que elimina las barreras tecnológicas en actividades previamente protegidas por tecnologías rígidas y fuertemente materializadas, con lo que se conjugan los vectores competitividad y competencia.

Según estudios de PwC y Boston Consulting Group, la digitalización de la industria europea supondrá 110 mil millones de euros adicionales de ingresos cada año durante los próximos cinco años y resolverá algunas de las preocupaciones más apremiantes de Europa, que irán desde cómo lidiar con el impacto de una sociedad que envejece a encontrar formas más eficientes de utilizar la energía.

La digitalización desafiará los grandes modelos empresariales y la esencia misma de la existencia de las grandes empresas. Para asumir este cambio, las empresas buscarán desarrollar nuevos productos, procesos y modelos empresariales que les permitirán acceder a nuevos mercados e incrementar sus cuotas en los mismos.

A medida que los gobiernos y los empresarios se enfrenten al *IoT*, en la que casi todo en el planeta está conectado serán conscientes del ritmo del cambio tecnológico y del alcance de su impacto en elementos básicos y fundamentales de la vida cotidiana y laboral.

Ampliamente denominada la *era de la disrupción*, está claro que está afectando tanto a las sociedades como a las comunidades y redes. Un estudio del Instituto McKinsey examinó la velocidad del cambio comparando la "revolución de la información" de hoy con la "revolución industrial" del siglo XIX y concluyó que el ritmo del cambio es 10 veces más rápido.

Sin embargo, el cambio digital no sólo está transformando nuestras economías y el uso de recursos, sino que también desafía el **futuro del trabajo**. Todas las nuevas formas de trabajo digital que están apareciendo y expandiéndose tienen repercusiones para los **Profesionales y Directivos**: desde las plataformas en línea hasta el falso autoempleo. Y es que la competencia se volverá verdaderamente global.

Es probable que los trabajos futuros requieran conocimientos o habilidades que los sistemas educativos no ofrecen, mientras que otros trabajos que son comunes hoy en día desaparecerán por completo. Con la sustitución de la mano de obra por robots o inteligencia artificial se desafiará los mercados y las economías, planteando preguntas críticas acerca de cómo asegurar que la demanda de las economías se mantenga fuerte.

Sindicalmente, hay desafíos que deben abordarse claramente ya que la legislación en materia de protección social de la UE no responde a la economía digital. Por ejemplo, aunque la ley

distingue entre un trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia, la realidad es que la legislación de la Unión Europea (UE) apenas menciona a los trabajadores por cuenta propia, lo que significa que este grupo de trabajadores no tiene derecho a la prestación por desempleo, a permiso de paternidad/ maternidad o a vacaciones, etc.

4.-La digitalización y el nuevo mundo del trabajo

La digitalización de la economía no es un fenómeno nuevo, pero ha llegado a un punto de inflexión: la combinación del *Big Data* y la robotización anuncian una nueva economía y, por tanto, un **nuevo mundo del trabajo**.

Hay que identificar, claramente, como sindicatos, dónde y cuáles serán los **trabajos del futuro** que configuren el nuevo mundo del trabajo y garantizar que sean empleos de calidad en un mercado laboral en el que hay que atender las nuevas demandas, puesto que hemos pasado de la era informativa a la comunicativa; de hablar de consumo de masas al consumo personalizado; si antes estábamos en la era informativa, ahora estamos en la comunicativa; se ha pasado de lo colectivo a lo individual; hemos pasado de que sean los países de la OCDE los que crecen y dominan a que sean los *BRICS* (Brasil, Rusia, India y China) y a los *MINT* (Méjico, Indonesia, Nigeria y Turquía) los que lo hacen; antes importaba la cantidad, ahora la agilidad; antes los trabajadores vivían cerca del trabajo, ahora son móviles; antes se gestionaban las habilidades, ahora el talento y las emociones; antes primaba el control sobre los trabajadores, ahora el trabajo colaborativo; antes los trabajadores eran asalariados y había más contratos permanentes, ahora hay más autónomos y mayor diversidad de contratos; antes se buscaba la seguridad en los trabajos, ahora lo que impera es la seguridad de los mercados; en definitiva, antes había más homogeneidad y ahora heterogeneidad.

Si bien es cierto que todas las revoluciones implican cambios sociales, la **cuarta revolución industrial** parece estar conjurando los elementos para crear una tormenta perfecta en términos laborales. Las amenazas son múltiples y de gran calado: destrucción de trabajos debido a la robotización; aumento del trabajo sin horas fijas; pérdida del control por parte de los trabajadores al convertirse en la herramienta de una máquina; gestión digital; vigilancia de los trabajadores y pérdida de confianza entre los trabajadores y sus superiores; precarización de los trabajos y del estatus del trabajador; dependencia de servidores y proveedores de datos; debilitamiento de las relaciones laborales y de los agentes sociales; aumento de la desigualdad y estancamiento de los salarios, etc. Cambios que pueden crear una sociedad cada vez más polarizada en la que se hagan más evidentes las desigualdades y

que se cebe con las clases medias al afectar a los trabajadores cualificados, dando lugar a la proliferación de una nueva clase de *esclavos digitales* que se encargue solo de filtrar datos, ordenarlos, extraerlos, entrar en foros y monitorizar imágenes, entre otros.

En este sentido, las organizaciones sindicales tenemos que tomar cartas en el asunto para exigir una regulación de la *economía digital* si no queremos que las condiciones laborales y sociales de los trabajadores del siglo XXI vuelvan a ser las del siglo XVIII.

5.- Los nuevos perfiles laborales a nivel global

La *cuarta revolución industrial* configurará nuevos mercados laborales y llevará aparejada la creación de empleo que tendrá que cubrirse con nuevos perfiles profesionales. La economía estará basada en el conocimiento; en un mundo interconectado; en sistemas abiertos que favorecerá que haya nuevos sectores, productos y servicios; en las redes y los intercambios de información, así como en el trabajo colaborativo, que se basará en el acceso a la red con el fin de trabajar y compartir —en lugar de poseer— datos, lo que agilizará la organización del trabajo, que será más autónomo y flexible; se producirá una integración entre la industria y los servicios; habrá fábricas inteligentes, sistemas energéticos nuevos; facilidad para la movilidad y el transporte, y ciudades que se beneficiarán de una gobernanza digitalizada; la automatización y robotización mejorarán la ergonomía porque ayudará en la ejecución de tareas complejas; algunas industrias y fábricas inteligentes volverán a sus países de origen y habrá nuevas formas de beneficiarse de la productividad (reducción del tiempo de trabajo).

Los nuevos perfiles laborales vienen de la mano de las innovaciones tecnológicas y van a configurar un nuevo mundo del trabajo en el que los principales agentes del cambio, los trabajadores, empiezan a reivindicar sus particularidades y a necesitar el amparo de los convenios colectivos para proteger y defender sus derechos y, para ello, tenemos que ser conscientes de lo que significa globalización, tecnología y demografía, ya que son los tres conceptos que están cambiando el mundo del trabajo tal y como lo conocemos.

El trabajador de la planta industrial actual es el de un profesional muy formado que maneja un proceso industrial y, en el futuro, será necesario un perfil que no sólo domine el proceso sino la tecnología que sustenta ese proceso, puesto que la propia tecnología ayudará a la formación de los trabajadores en las fábricas y a que se puedan formar en los procesos productivos gracias a las nuevas tecnologías.

Las organizaciones sindicales deben anticiparse 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 ofrece.

La Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (US *Occupational Employment Statistics*-OES) ha publicado un estudio en el que se analiza el cambio producido en los trabajos desarrollados por **Profesionales y Directivos** en el periodo comprendido entre 2004-2013 desde el punto de vista del nivel de crecimiento, calificándolo de alto, medio y bajo, ofreciendo una perspectiva sobre la evolución de trabajos altamente cualificados, que son los trabajos de futuro.

Así, tenemos que:

-En el primer grupo se engloban los trabajos que han experimentado un alto nivel de crecimiento como son aquellos relacionados con operaciones financieras y empresariales (30%); informática e ingenierías (27%); matemáticas (30%); empleos relacionados con el mundo de la salud (22%) y ocupaciones técnicas (22%).

-En el segundo se engloban aquellas que han experimentado un crecimiento medio y, entre ellos, se encuentran los servicios sociales (13.6%); derecho (8.7%); actividades físicas, sociales y científicas (18%).

-En el tercer y último bloque se encuentran las que han experimentado un crecimiento bajo y que tienen que ver con la arquitectura (0.3%); artes, diseño, entretenimiento, deportes y medios de comunicación (10.2%); educación (6.4%).

Las perspectivas de creación de empleo para los **Profesionales y Directivos** son optimistas, ya que se espera crecer al 12.8%, a nivel global, en el periodo comprendido entre 2015-2025.

La tecnología, además de por las presiones de los empresarios -ávidos de aumentar sus beneficios-, y de los gobiernos -ahogados por los problemas de liquidez-, desempeñará un papel fundamental en los cambios que afectarán al trabajo de los **Profesionales y Directivos**. Los avances tecnológicos han llevado a la automatización de algunos trabajos y a la externalización de otros, pero no debemos olvidar que la tecnología puede también crear puestos de trabajo para trabajadores altamente cualificados como son los ingenieros, profesores, arquitectos, etc. a los que, según el caso, habrá que formar para que utilicen las nuevas tecnologías.

Muchos de los trabajos que se encuentran en peligro de ser sustituidos por los avances tecnológicos son de cualificación media y realizan labores rutinarias, no pudiendo la

tecnología reemplazar, todavía, a aquellos que requieren un trabajo manual o pensamiento abstracto. Como consecuencia de la pérdida de trabajos de cualificación media – administrativos y mecánicos fundamentalmente- se ha producido una polarización de los empleos, aumentando tanto los trabajos de alta como los de baja cualificación, que son los que desarrollan tareas abstractas y manuales respectivamente.

Otro de los problemas a los que nos enfrentamos en este nuevo mundo del trabajo es la deslocalización: Mientras que la mayor parte del trabajo desarrollado por **Profesionales y Directivos** requiere tareas abstractas, la tecnología puede hacer que el trabajo esté deslocalizado. La deslocalización no es un concepto nuevo. Se define como la relocalización del trabajo en otro país, y se ha hecho, desde hace años, en el ámbito empresarial. La deslocalización de los servicios es un hecho relativamente nuevo y ha sido posible gracias al bajo precio de las comunicaciones y de los bajos salarios de los trabajadores en el exterior, como sucede, por ejemplo, en el caso de los *call centers*.

Asimismo, el tipo de contrato también está cambiando con la *Industria 4.0*. y habrá que reaccionar sindicalmente para que los **Profesionales y Directivos** que trabajan, cada vez más, con contratos de autónomos, temporales o eventuales, no abunden en la senda de la precariedad laboral.

6.-La digitalización y los sindicatos

Como organizaciones sindicales, en los años venideros, nos enfrentamos a grandes retos en un nuevo mundo del trabajo marcado por los efectos transformadores de la globalización, la digitalización, las políticas neoliberales y los cambios demográficos que incidirán en sectores profesionales en los que los **Profesionales y Directivos** son mayoría.

Las consecuencias de estas tendencias se caracterizan por una alta competitividad así como por el desarrollo de nuevas tecnologías que obligan a los **Profesionales y Directivos** a desarrollar competencias diferentes que les permitan desempeñar sus trabajos. La estabilidad ha sido reemplazada por la precariedad de una subcontrata o por la externalización de un servicio, llegando a casos de empresas pequeñas, medianas o multinacionales en las que los empleos en los sectores de la tecnología e informática están completamente externalizados. Además, este colectivo trabaja, cada vez más, a tiempo parcial o son autónomos.

Sin lugar a dudas, todas estas nuevas formas de organización del trabajo tienen un gran impacto sobre la calidad del trabajo, la naturaleza de la relación entre trabajadores y empresarios y la manera en la que se organizan los trabajadores.

Una constante que encontramos en un mercado laboral en el que predominan los **Profesionales y Directivos** es el reto de encontrar mecanismos para ejercer el poder de representación y hacerlo a tal escala que les permita mejorar sus vidas y la de millones de trabajadores a nivel global.

Debe definirse una **Acción Sindical Fuerte** para los nuevos trabajos donde se organicen y negocien las condiciones laborales; se supere la brecha salarial; se acabe con el desempleo juvenil; se consiga conciliar la vida laboral, personal y familiar y, en definitiva, donde se acabe con la precariedad laboral de los **Profesionales y Directivos** teniendo en cuenta que, además, estamos:

- 1.- Ante un gran cambio demográfico, que va a provocar que cada vez haya más trabajadores en países en vías de desarrollo y la población de los países desarrollados cada vez envejezca más. Se necesitarán 600 millones de trabajos nuevos, a nivel mundial, en 2020 y faltarán trabajadores para cubrirlos. En este

sentido, habrá movimientos migratorios de países en vías de desarrollo hacia Europa por motivos laborales.

2.-Del mismo modo, existirán nuevas necesidades urbanísticas que harán que el 70% de la población mundial viva en áreas urbanas y que en 2050 tengamos megaciudades.

3.-Y, además, todo esto tendrá un impacto medioambiental que hará que sea necesario crear más trabajos relacionados con el medio ambiente que generará necesidad de reinventar el sindicalismo teniendo en cuenta estos factores.

Los **Profesionales y Directivos** de las organizaciones sindicales se enfrentan a grandes retos en los años venideros, marcados, entre otras cosas, por los cambios imparables que afectan al sector servicios. El nuevo mundo del trabajo se caracteriza, fundamentalmente, por el impacto de la globalización, la digitalización, las políticas neoliberales y los cambios demográficos sobre los trabajos y en aquellos sectores donde los **Profesionales y Directivos** son mayoría.

Las tendencias de cambio demográfico, tecnológico, incertidumbre económica y crisis medioambiental cobran cada vez mayor importancia y están configurando una inevitable transformación del mercado laboral mundial en el que los **Profesionales y Directivos** desempeñan un papel fundamental. Las economías occidentales han visto como los últimos cien años han consolidado la tendencia al crecimiento del sector servicios que, junto al aumento generalizado del nivel y diversificación de las cualificaciones profesionales, ha conllevado un incremento de la pequeña y mediana empresa y de los autónomos.

Estas tendencias han traído, como consecuencia, una alta competitividad y el desarrollo de nuevas tecnologías con la consiguiente aparición de un mayor número de trabajos para **Profesionales y Directivos**. Además, lo que antaño era estabilidad de los contratos de trabajo, ahora es precariedad y, en muchos casos, subcontrataciones y jornadas irregulares. En algunos casos, la totalidad de algunas empresas grandes, medianas, pequeñas o multinacionales se han deshecho de departamentos que estaban profundamente profesionalizados, como eran los de las nuevas tecnologías, y los han externalizado.

Los **Profesionales y Directivos**, generalmente, se consideran los artífices y ejecutores de las políticas sociales, económicas, climáticas y tecnológicas. Son parte

integrante de soluciones innovadoras destinadas a comunidades fuertes y sostenibles, y también se considera que son los que permiten que las empresas sean más productivas en una economía digital y global. En este sentido, es lógico que el número de **Profesionales y Directivos** siga aumentando.

Sin embargo, en un mundo de trabajo caracterizado por cambios demográficos imparables, así como por el aumento de la desigualdad y los avances digitales, surgen cuestiones fundamentales sobre la capacidad de los sindicatos de configurar las políticas y prácticas que regulen el tipo de trabajo, la calidad del mismo y el nivel de vida de los **Profesionales y Directivos**.

Lo que está claro para la **UTC-UGT** es que no puede dejarse al azar decidir el impacto que tendrá la digitalización sobre los trabajadores. El cambio derivado de la digitalización necesita un sindicato fuerte, que sea el portavoz más eficaz de los trabajadores, que desarrolle una **agenda digital** con estrategias que permitan organizar a los **Profesionales y Directivos**. En definitiva, un sindicato que pueda negociar colectivamente buenas condiciones de trabajo y preconizar políticas coherentes que garanticen empresas prósperas y sociedades fuertes, teniendo debidamente en cuenta el diálogo social.

Para la **UTC-UGT** la tecnología en el lugar de trabajo será una herramienta atractiva, pero planteará desafíos tanto a las empresas como a los trabajadores, empezando por el hecho de que los avances digitales exigen un cambio en las herramientas, habilidades y competencias que han de facilitarse a los trabajadores.

Para la **UTC-UGT** existe un interés recíproco entre las empresas y los trabajadores que consiste en prepararse para invertir en el desarrollo permanente de conocimientos especializados y aptitudes profesionales que permitan un buen desempeño laboral.

Dado que la actual trayectoria de la digitalización conduce a una mayor flexibilidad, con más 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. Estos posicionamientos deberán ofrecer el marco para un mayor diálogo a nivel nacional 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.

7.- La organización de los Profesionales y Directivos

Sin duda alguna, las nuevas formas de organización del trabajo están teniendo un gran impacto en la calidad del trabajo, la naturaleza de la relación entre los trabajadores y empresarios, así como en la forma en la que los trabajadores se organizan.

Sin embargo, uno de los retos a los que se enfrenta el cada vez más numeroso grupo de trabajadores pertenecientes al colectivo de **Profesionales y Directivos** es el de encontrar mecanismos que les permita ejercer su derecho a reivindicar y defender sus condiciones laborales y hacerlo a tal nivel que les permita mejorar las vidas de millones de trabajadores.

En este sentido, las organizaciones sindicales necesitan reafirmarse en el papel fundamental que desempeñan en el desarrollo de un marco social, ético y regulador de unos puestos de trabajo cada vez más digitalizados. El objetivo debe seguir siendo fortalecer la unidad de acción sindical en Europa y en el mundo; y la principal meta debe ser construir alianzas sindicales fuertes que luchen por el derecho a organizarse en organizaciones sindicales y por participar, de manera más efectiva, en la negociación colectiva.

Se dice que la estrategia organizativa del movimiento sindical desde 1950 —la de buscar la restauración del antiguo modelo de negociación sindical— puede llegar a no prevalecer en el siglo XXI porque el modelo se forjó en una era en la que la producción industrial estaba estandarizada, el empleo era estable en la misma empresa, ya fuera de por vida o de larga duración, y en la que había una relativa inmovilidad geográfica tanto de trabajadores como de capital. Fue un periodo de ingente afiliación sindical de los trabajadores, de huelgas industriales y de gran competitividad sindical. Sin embargo, la digitalización ha transformado cada aspecto de nuestras vidas profesionales y experiencia hasta un límite que hace que, seguramente, no sea probable que se vuelvan a dar aquellas circunstancias históricas que forjaron aquel modelo y que caracterizaron las luchas sindicales que culminaron en la organización de los trabajadores en el siglo XX.

Las habilidades necesarias para competir en los nuevos escenarios serán distintas de las que tienen ahora muchos de los trabajadores. Aquellos que no puedan reciclarse se

verán afectados severamente por la transformación. Como contrapartida, se crearán **nuevos empleos digitales** y el resultado de la transformación digital dependerá no sólo de la disponibilidad de tecnologías, sino del grado de integración estratégica de las innovaciones en los modelos de negocio.

Así, si las organizaciones sindicales del siglo XX, tal y como las conocemos, no pueden desempeñar el papel que los trabajadores necesitan, tendremos que renovarnos y diseñar nuevas fórmulas que nos permitan tener y mantener la capacidad de negociación de los trabajadores, como sindicatos, a largo plazo; tendremos que dar argumentos de peso que mejoren los marcos legislativos; negociar mejores convenios colectivos que nos sirvan para defender los derechos de los **Profesionales y Directivos** en Europa y en el mundo; tendremos que adaptar la revolución digital y sus efectos para inventar nuevos modos de organización de los trabajadores de manera que se puedan reconstruir los derechos de los **Profesionales y Directivos**. Debemos innovar y encontrar nuevas formas de organizar a los **Profesionales y Directivos** que se enfrentan a mayor incertidumbre ante las reestructuraciones y redes de producción cada vez más fragmentadas.

Tenemos que responder a un mundo del trabajo cuya naturaleza está en constante cambio, afectada por la revolución digital, y comprender las oportunidades que ofrece a los **Profesionales y Directivos**.

En relación con los derechos fundamentales de los trabajadores, los **Profesionales y Directivos** tienen derecho a ejercer sus derechos ya que participan con frecuencia en la toma de decisiones en sus trabajos, lo que les permite comprender mejor los procesos y consecuencias, y negociar evitando la confrontación, de modo que puedan minimizarse los malentendidos y los conflictos. En un entorno inestable, la estabilidad interna es una condición previa para el crecimiento sostenible. Si los empresarios y los trabajadores unen sus fuerzas, las empresas estarán en mejores condiciones para desarrollar las estrategias necesarias para el crecimiento continuado y el aumento de la cuota de mercado.

En esta línea deben seguirse los convenios de la OIT y los principios de las Naciones Unidas y, entre ellos, se encuentran: los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anti-corrupción, que se derivan de La Declaración Universal de los Derechos Humanos; la

Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo; la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo; la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción; el Pacto Mundial de la ONU, que pide a las empresas adoptar, apoyar y promulgar, dentro de su esfera de influencia, un conjunto de valores fundamentales en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y anti-corrupción; las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales; los Convenios Fundamentales de la OIT, incluidos el Derecho a la Libre Asociación (Convenio 87) y el Derecho a la Negociación Colectiva (Convenio 98).

En este sentido, como agentes sociales, deberíamos conseguir que los empresarios adoptaran una postura neutral ante la entrada de un sindicato en su empresa y que los **Profesionales y Directivos** se pudieran unir al mismo y ejercer sus correspondientes derechos.

8.-Principios sindicales y sociales en entornos de trabajo digitalizados

8.1.- Legislación aplicable

Desde la **UTC-UGT** creemos que debe respetarse la legislación nacional y la europea y que esta última debe actualizarse para reflejar las consecuencias sociales y contractuales de la digitalización, ya que en la mayoría de los países europeos el derecho laboral y social existente proporciona un nivel de protección de los derechos de los trabajadores que, de partida, ofrece una buena base que permiten el análisis de mecanismos de negociación y adaptación al mundo del trabajo digitalizado.

La legislación europea y la nacional en los países de la UE, los convenios colectivos y las normas crean un marco regulador detallado para el diseño social de los procesos de trabajo y de cambio en las empresas. Deben tenerse en cuenta las disposiciones de la legislación aplicable y, en particular, los derechos de los representantes de los **Profesionales y Directivos** a ser representantes sindicales. Su participación en la toma de decisiones permite comprender mejor los procesos y las consecuencias, lo que contribuye a una mayor aceptación por parte de los **Profesionales y Directivos** de los cambios negociados.

8.2.- Salarios justos y no discriminación

Europa tiene algunas de las políticas sociales más amplias y eficaces contra la discriminación en el lugar de trabajo, habiendo adquirido los sindicatos una gran experiencia al respecto. Sin embargo, los estudios demuestran que la discriminación sigue existiendo en el trabajo de la economía actual y es poco probable que desaparezca en la economía digital. De hecho, las primeras investigaciones señalan que la economía digital es tan discriminatoria como la economía actual. Por ejemplo, un informe del Foro Económico Mundial muestra que las codificadoras femeninas son percibidas como mejores codificadoras que sus contrapartes masculinas, siempre y cuando no se sepa que son mujeres. Los jóvenes subestiman a los conductores Uber más antiguos, mientras que los clientes blancos menosprecian a los conductores no blancos.

A medida que las mujeres y los trabajadores jóvenes se incorporen a la economía digital, como agentes sociales nos tendremos que oponer a las prácticas discriminatorias en materia de empleo y ocupación en consonancia con los Convenios Fundamentales de la OIT, relativos al Derecho a la Igualdad de Remuneración (**Convenio 100**) y al Derecho de estar Protegido contra la Discriminación en el Empleo y Ocupación (**Convenio 111**).

Si bien los **Profesionales y Directivos** tienen mejores perspectivas en algunos aspectos del trabajo digital, las mujeres corren el riesgo de ser víctimas de una diferencia salarial de género cuando trabajan en formas de trabajo aisladas o móviles.

Los sindicatos deberíamos exigir a los empresarios que:

- Adopten una tolerancia cero con respecto a esta diferencia salarial y utilicen herramientas, como auditorías sobre la igualdad de remuneración, para eliminarla.
- Garanticen un acceso equitativo a los puestos de trabajo y trabajar para evitar que los trabajos digitales de las mujeres se vuelvan desproporcionadamente precarizados o informales.
- Fomenten políticas encaminadas a conciliar la vida laboral y personal que permitan a los trabajadores volver al trabajo después del permiso por maternidad/paternidad y poder conciliar la vida familiar con la vida laboral.

-Combatan toda violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo digital, incluyendo el abuso físico o psicológico o el acoso sexual.

-Abonen salarios y prestaciones que sean, por lo menos, los establecidos por la legislación nacional o los acuerdos *erga omnes* para el trabajo del sector de que se trate. Ningún Profesional o Directivo, de hecho ningún trabajador, debería recibir una remuneración por debajo del salario mínimo legal, que siempre deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias, de acuerdo con los convenios de la OIT sobre las Cláusulas de Trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas) (**Convenio 94**), la Protección de los Salarios (**Convenio 95**) y sobre la Fijación de los Salarios Mínimos (**Convenio 131**).

8.3.- La formación permanente como elemento clave

La digitalización requiere nuevas aptitudes y competencias por parte de empresarios y trabajadores que necesitarán un mayor conocimiento en el ámbito de la tecnología de la información y la comunicación. Los interlocutores sociales deberemos colaborar para alcanzar el compromiso de conseguir altos niveles de actividades de formación continua y, si fuese necesario, intensificarla.

Deberíamos conseguir que las empresas y los **Profesionales y Directivos** se comprometieran mutuamente a garantizar actividades de formación continua, y a seguirlas, en el contexto de la digitalización y atendiendo a las necesidades de la empresa y las perspectivas de empleabilidad.

También debemos asegurarnos de que, con el auge de las plataformas en línea y de los trabajadores autónomos, queden rutas especializadas y accesibles en materia de formación para aquellos que no estén trabajando en una empresa tradicional y que carezcan de programas de desarrollo profesional continuo.

Desde el punto de vista de la formación y capacitación de los trabajadores, en el escenario tecnológico hay que tener en cuenta que, actualmente, tanto en la escuela como en la universidad, hay muchos estudiantes que se van a formar para acceder a empleos que aún no existen.

Los **perfiles laborales necesarios** serán, principalmente, los de las ramas universitarias de informática y telecomunicaciones, ingenieros industriales, diseñadores gráficos, empresariales, etc. y de ramas técnicas de formación profesional.

En el marco de la actuación sindical, las prioridades pasan por: **garantizar el derecho a la formación y la educación**. Se deben garantizar los derechos de formación suficientes para los trabajadores, que les permita preservar y mejorar sus posibilidades en el mercado laboral moderno ya que la digitalización exigirá nuevas capacidades y competencias.

La formación continua es clave. Cada trabajador tiene derecho a recibir la formación necesaria para desempeñar su trabajo. Los trabajadores deben actualizar sus habilidades de acuerdo con los cambios en la empresa y debe animárseles a que participen en programas de formación.

En cuanto al impacto de la digitalización sobre las cualificaciones, todo apunta, como se ha mencionado en un epígrafe anteriormente, a un **aumento de la polarización ocupacional**, con crecimiento de la demanda de ocupaciones con altas/bajas cualificaciones. Destaca el riesgo de automatización de tareas con requisitos medios de cualificación, que afectan a ocupaciones como las relacionadas con el trabajo administrativo.

Existen riesgos de segmentación, en la medida en los que mayores *gaps*, en términos de competencias digitales, afectan sobre todo a las mujeres y a trabajadores de mayor edad.

En cuanto al sistema educativo, es necesaria su adaptación a un escenario en el que según algunos estudios, el 65% de los actuales alumnos de primaria trabajarán en **puestos de trabajo y perfiles profesionales que no existen en este momento**.

8.4.- La organización del trabajo: horario flexible y lugar de trabajo

Si bien los **Profesionales y Directivos** tienen mejores perspectivas en algunos aspectos del trabajo digital, es fundamental desarrollar políticas de conciliación de la vida laboral y familiar que permitan a los trabajadores mantener el equilibrio entre su vida laboral y su vida privada.

En los puestos de trabajo digitalizados, los **Profesionales y Directivos** tienen un acceso creciente a la tecnología, lo que significa que pueden trabajar desde cualquier lugar y cada vez se espera más que trabajen en cualquier momento. El agotamiento y el estrés relacionado con la tecnología debido a la falta de conciliación entre la vida laboral y familiar es un riesgo que aumenta rápidamente entre los **Profesionales y Directivos** a medida que se va borrando la línea de separación entre el trabajo y la vida privada.

Los empresarios deben ser conscientes de los crecientes riesgos derivados de la realización de trabajos/servicios fuera del horario comercial en el entorno privado de los trabajadores y deben prestar atención al cuidado de la salud, en particular el derecho de los trabajadores a limitar la disponibilidad y su derecho a desconectarse.

En el proceso de diálogo social, debe prestarse atención a la prevención de las formas contraproducentes de estrés laboral debidas a la disponibilidad digital.

Los horarios y los lugares de trabajo flexibles pueden ser una forma positiva de empoderar a los trabajadores para que concilien su trabajo y su vida privada.

8.5.- Supervisión, control de datos y riesgos psicosociales

El uso de las tecnologías en el trabajo permiten el control del trabajo y del trabajador como nunca antes había ocurrido y los ordenadores, que deberían ayudar a los trabajadores a realizar su trabajo de manera más eficaz, se convierten en herramientas de control despiadadas que, a veces, llevan a los trabajadores a trabajar muchas más horas de las que están obligados a hacer bajo una presión intolerable. En algunos casos el uso de las tecnologías ocasiona un estrés que incluso está llegando a denominarse *violencia estructural en el trabajo* por los riesgos psicosociales a los que se somete al trabajador. Los ordenadores y los sistemas informáticos permiten supervisar la mayoría de los lugares de trabajo: las ventas, las entregas, el contacto con los clientes, las llamadas telefónicas y el tiempo trabajador para completar las tareas, todo ello se registra sistemáticamente en sistemas informáticos. Toda esta información es utilizada por la dirección para evaluar la plantilla y asegurarse de que alcanzan los objetivos de rendimiento.

La supervisión del comportamiento de los trabajadores a través de sistemas informáticos es una fuente de preocupación creciente para los mismos. Esta característica de la digitalización, cuando está mal organizada e implementada, puede perjudicar el bienestar de los trabajadores, ya que un monitoreo constante puede hacer que el personal se sienta agotado y ansioso, aumentando los niveles de estrés.

En los lugares de trabajo digitales los sindicatos deberíamos negociar con los empresarios que se elaboraran directrices y políticas acordadas sobre el uso de Internet y garantizar que todos los trabajadores estén al tanto de ellas.

Como sindicato, deberíamos tratar de negociar con los empresarios políticas justas de control y vigilancia, limitadas en el tiempo y en su alcance, para garantizar la protección de datos y evitar un uso indebido de los mismos. Estas políticas deberían estar orientadas a fomentar comportamientos y prácticas responsables, así como a salvaguardar la privacidad del trabajador, su autonomía y bienestar y debería informársele sobre el tipo de vigilancia digital que se emplea y sobre su objetivo, puesto que el uso de sistemas de vigilancia ocultos genera ansiedad en el trabajador. Además, habría que contemplar que, si el trabajador es monitorizado de algún modo, debe haber dado su consentimiento para ello, ya sea a través de una cláusula específica en su contrato o en un acuerdo específico. Del mismo modo, los empresarios deberían negociar con los representantes de los trabajadores en caso de decidir el empleo de nuevas formas de vigilancia digital para garantizar la justicia de la medida.

Por último, según los principios de la Convención Europea de Derechos Humanos, debe establecerse un equilibrio entre el objetivo de la vigilancia digital y la protección del trabajador, su privacidad, dignidad y autonomía, lo que, en la práctica, significa que todo modo de vigilancia digital debe tener un objetivo legítimo, la vigilancia debe establecerse para cumplir ese objetivo y no ser lesiva para el trabajador.

Existen nuevos desafíos psicosociales en el nuevo mundo del trabajo digitalizado donde la amenaza del estrés y de la enfermedad es una realidad. El uso y la aplicación de la tecnología en el entorno de trabajo pueden disminuir la privacidad y la autonomía, aumentar las cargas de trabajo y el *presentismo*, creando un ambiente de trabajo constante donde el descanso no se concibe.

8.6.- Denuncia de irregularidades en el trabajo: protección al denunciante

Los lugares de trabajo digitales pueden estructurarse en lugares descentralizados. Es, por tanto, fundamental tener establecida una política de protección del denunciante/informante de irregularidades para permitir la divulgación de actos indebidos.

El acceso de los **Profesionales y Directivos** a datos sensibles significa, a menudo, que se encuentran entre las primeras personas que han presenciado actos ilícitos. La información que los **Profesionales y Directivos** pueden destapar podría evitar acciones fraudulentas, que pueden dañar la reputación de un trabajador y/o el desempeño e incluso podría salvar a gente de daños o de la muerte.

Los sindicatos debemos ayudar a que los empresarios creen una cultura abierta y de apoyo, de lo contrario, los trabajadores pueden no sentirse cómodos al hacer una revelación por temor a las consecuencias de represalias o inacción si toman la decisión de "dar la alarma".

Debemos contribuir a que garanticen que los trabajadores puedan dirigirse a la administración con preocupaciones importantes a través de mecanismos de información confidencial y liderazgo visible en todos los niveles de la empresa que animen a los trabajadores a revelar información.

8.7.- Diálogo social

Con este horizonte, nos corresponde a los sindicatos, tanto a nivel internacional como nacional, la puesta en marcha de iniciativas para garantizar una transición justa que acompañe estos procesos.

Anticiparnos en lo posible a los efectos negativos que se vayan produciendo, empezando por evitar la tendencia a la desregulación a nivel de la UE, además de estudiar procedimientos que permitan extender la negociación colectiva y la presencia sindical entre los crecientes colectivos de autónomos.

Esta anticipación al cambio, para ser efectiva, tiene que ir acompañada de un reforzamiento del diálogo social a todos los niveles; con una reflexión sobre la jornada de

trabajo, al ser previsible una gran extensión del teletrabajo y la desaparición de cualquier referencia de horarios.

La transformación tecnológica de la industria y de los servicios tiene que tener una transición justa, creando a la vez nuevos trabajos decentes en industrias sostenibles.

Es preciso hablar de cómo repartir la riqueza en un sistema de producción tecnificado en el que los procesos de gestión los controla un grupo cada vez más reducido de personas. Hay que discutir sobre las nuevas ocupaciones y sobre el reparto del trabajo en una sociedad amenazada por el desempleo. También es fundamental negociar sobre las rentas básicas adaptadas a esas situaciones.

La industria 4.0, es una revolución tecnológica, pero también social. Los cambios tecnológicos en el lugar de trabajo tienen profundas implicaciones sociales ya que habrá más trabajo temporal, con altos niveles de desempleo, bajos sueldos y ataques contra los derechos de los trabajadores.

La transformación industrial no debe realizarse a costa de la justicia social. Y, si esto es así, las empresas se quedarán sin mercados y sin clientes, por lo que tienen que tener especial interés en que este proceso sea también socialmente responsable.

Otro aspecto a tener en cuenta es la **brecha digital** en función del país y de la posibilidad de acceso de los ciudadanos a la red. Debemos asegurar el acceso de todos a la tecnología, impidiendo que se produzca un retraso en aquellos lugares donde no haya acceso

8.8.- El empleo: riesgos y oportunidades

Junto con la generalización del empleo sin reglas, la individualización de las relaciones laborales y el aumento del empleo autónomo y del teletrabajo, sin calendarios ni horarios, se cierne una amenaza sobre el empleo, que no afecta únicamente a las actividades repetitivas y las que puedan ser ejecutadas por unos robots cada vez más sofisticados, sino que en mayor medida se extiende a cualquier proceso de gestión, susceptible de ser codificado en instrucciones y ejecutado por un ordenador.

Se ha generalizado el uso de Internet por parte de un gran segmento de la población, facilitado por la extensión de los teléfonos con conexión a internet. Esta fulgurante

incorporación de las nuevas tecnologías a las actividades cotidianas (consumo, ocio, viajes, alojamientos, información, bancos, compañías de seguros, etc.), está teniendo diferentes impactos negativos sobre los sectores afectados y, en primer lugar, sobre el empleo.

Tenemos que hacer especial hincapié en las plataformas relacionadas con el alojamiento turístico o viajes urbanos e interurbanos en las que bajo una cobertura de presunta economía colaborativa y alternativa, se quiere camuflar la aparición de nuevas formas de económica sumergida. Además, nos encontramos con la aparición de monopolios en forma de grandes plataformas digitales (Google, Amazon, Facebook, Microsoft, etc.), que pueden desarrollar **nuevas formas de ingeniería fiscal para evitar una tributación más justa sobre sus enormes beneficios**.

Como ejemplo de buenas prácticas, en Francia existe una reglamentación basada en la “lealtad de las plataformas”, que se basan en no deteriorar las condiciones laborales de los trabajadores de las mismas, ya que por concepto, en este país muchas de las herramientas no funcionan, si no se respeta el concepto “lealtad”, y son los propios consumidores los que lo ponen en valor.

Hay muchos grupos de presión que, interesadamente, dirigen el debate de la pérdida de empleo masivo para favorecer la creación de empleos precarios.

Para evitar esto se deberían establecer unas reglas laborales globales. Sobre todo para evitar abusos en aquellos países donde no existe regulación. Se debería establecer un debate a nivel global, introduciendo elementos clave como es el nivel retributivo, la definición de las plataformas como empresarios, y la unificación del tratamiento fiscal, en función de cuál sea la actividad principal de la empresa.

La **gig economy** (economía digital), está potenciando la emergencia de nuevas formas de empleo, tales como el **crowdemployment** (empleo masivo).

Estas nuevas formas de empleo pueden generar oportunidades, en términos de flexibilidad y creación de trabajo para colectivos vulnerables, pero también algunos **riesgos laborales relevantes**, como son:

- a) La devaluación del significado del trabajo, que deja de considerarse como tal, para ser contemplado como un servicio o un encargo.

- b) El incremento de los empleos informales.
- c) Las industrias de servicios se convierten en las bases de las nuevas industrias manufactureras. A la inversa, las industrias manufactureras se convierten en nuevas industrias de servicios.
- d) No sólo cambia la naturaleza de los empleos, sino también su organización espacial, ya que los nuevos empleos que se crean no tienen que estar ubicados necesariamente en las mismas localizaciones.
- e) Tendencia a la relocalización de sectores industriales.
- f) Automatización.
- g) Crecimiento del “autoservicio” por parte de los consumidores.
- h) Amenazas para el comercio tradicional.
- i) Incremento del *outsourcing* de actividades ligadas a servicios públicos, con riesgo de deslocalización.
- j) La vulneración de los derechos fundamentales del trabajo definidos por la OIT.

La **Organización Internacional del Trabajo** ha detectado situaciones de vulneración de derechos laborales, como son:

- a) El no respeto de los salarios mínimos.
- b) El rechazo a pagar el trabajo una vez realizado.
- c) Cambios unilaterales en las condiciones del trabajo.
- d) Aumento del control y de la vigilancia.
- e) Abuso de las posibilidades unilaterales de terminación de la relación de empleo.

Pero no todo es negativo. También existen **oportunidades de creación de empleo**:

- a) Nuevas industrias manufactureras (robótica, drones, entre otros).
- b) Nuevas industrias de servicios.
- c) Creación de nuevos servicios domésticos.
- d) Implementación de nuevas actividades culturales y de ocio.
- e) Formalización de la economía informal.

9.-Estrategia sindical

Existe un **nuevo escenario laboral**, en el que la capacidad de crecimiento de la plantilla está más ligada a los costes y en el que la evolución del empleo se vincula al crecimiento. Nos enfrentamos a plataformas de economía libre, que ofrecen trabajadores autónomos para dar servicios específicos que solicitan los usuarios. El impacto de la transformación digital plantea cuestiones fundamentales relacionadas tanto con los beneficios potenciales como con las consecuencias no deseadas y con la naturaleza del trabajo y los mercados laborales. A pesar de los beneficios prometidos, hay motivos para que, sindicalmente, estemos preocupados por el modo en que la digitalización afectará al mercado laboral: desde las condiciones laborales a la tasa de empleo pasando por los salarios.

Los **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 pertenecientes a este colectivo seguirá creciendo.

El sindicalismo ha de modernizarse, lo que no significa olvidar los valores que alumbraron su nacimiento, sino al contrario, dotarlos de vigencia, modernizando las estrategias, los métodos y la organización, siendo conscientes de que la modernidad y la competencia, cuando se trata de los derechos de los trabajadores, se miden por la capacidad de anticiparse a los cambios y a sus consecuencias y, sobre todo, por la capacidad de articular propuestas. Debemos ser conscientes de que todo cambio o innovación genera problemas de adaptación, incertidumbre y preocupación, pero el hombre siempre ha luchado por encontrar el camino que le ha permitido enfrentarse a los nuevos retos y buscar su sitio en la nueva situación. Como sindicatos debemos anticiparnos y ofrecer herramientas eficaces para que la transición no redunde en despidos y sí en un empleo cualificado y de calidad.

El sindicalismo no puede limitar su acción al ámbito exclusivo de la empresa o del convenio colectivo. El desempleo, la precariedad, la protección social, la economía sumergida, los cambios que se vienen operando en el mercado de trabajo, los procesos de subcontratación en cadena sin ningún tipo de regulación, las políticas fiscales, así como la digitalización, han de ser asumidos con fuerza por el movimiento sindical.

El **reto sindical no es el tecnológico, sino la gestión de las personas**, negociando nuevos derechos e integrando nuevas cualificaciones, tareas y categorías de trabajo en la negociación colectiva.

Los trabajadores y los sindicatos debemos **anticiparnos a las consecuencias de este proceso** mediante la búsqueda de los medios apropiados para garantizar que esta transformación se gestiona de manera justa, evitando gran parte de las amenazas y aprovechando las oportunidades que puedan aparecer para que estas mejoras sean utilizadas de una manera socialmente responsable.

Los sindicatos debemos gestionar un **diálogo social fructífero con las empresas**, garantizando que la autonomía, la creatividad y las capacidades de los trabajadores se movilicen adecuadamente en el nuevo diseño de la digitalización. En el ámbito empresarial, como era de prever, el impacto de los avances digitales ha transformado las industrias en las que los **Profesionales y Directivos** están cada vez más presentes. Muchas empresas se han adaptado a las nuevas tecnologías, tales como la impresión en 3D, la *informática en la nube*, dispositivos móviles, análisis de datos y redes sociales para satisfacer las necesidades de sus clientes. Y, al mismo tiempo, han transformado sus procesos de trabajo ocasionando un gran impacto en la naturaleza del trabajo, así como en su contenido y organización.

Para que podamos adaptarnos al cambio como organización sindical, se requiere la **utilización de todas las herramientas existentes** mediante acciones dirigidas hacia: la previsión del cambio; el reciclaje, con la mejora de las cualificaciones de trabajadores; una renovación del diálogo social; y, potencialmente, una reflexión sobre el tiempo y las condiciones de trabajo.

Los sindicatos no lo tenemos fácil, ya que deberemos **adaptarnos a los cambios para poder comunicar nuestras estrategias en los nuevos tiempos y ganar representación sindical en los nuevos empleos**; todo ello impulsado por nuevos métodos de trabajo, en un marco laboral y social en el que se ha perdido el interés por lo colectivo y por la defensa de las condiciones de trabajo de todos los trabajadores, y se prima, por el contrario, la individualización de los contratos laborales. L

Los **Profesionales y Directivos** se enfrentan en medida cada vez mayor a trabajo ocasional, temporal o por cuenta propia junto con otras formas de trabajo atípico. Estas

nuevas formas de organización del trabajo repercuten en la calidad del trabajo y la naturaleza fundamental de la relación entre los trabajadores y los empresarios, así como en la forma en que se organizan los trabajadores.

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

En todo este proceso de cambio estructural, resulta determinante **el papel que tiene que jugar el Estado** para evitar que el acelerado desarrollo tecnológico se produzca sin crecimiento de empleo. Por ello, debe fomentar la formación de los trabajadores actuales, adecuar el sistema educativo y potenciar la tecnología, además de garantizar la protección social para los que puedan resultar excluidos del mercado de trabajo.

Ante un nuevo mercado laboral con una amplia implantación tecnológica donde se restringen al máximo las relaciones humanas, se introduce un elemento de dificultad: **la no existencia de negociación colectiva, lo que dificulta la organización de los trabajadores.**

Ante este nuevo modelo económico, **tenemos que ser capaces de organizarnos para hacer frente al “digicapitalismo”.**

Las organizaciones sindicales tenemos **recursos para fomentar la unidad de los trabajadores** llevando a cabo determinadas acciones, como pueden ser las siguientes:

- a) Debemos **fomentar de una conducta comercial responsable**, ya que detrás de los nuevos productos y formas de negocio existe una nueva mano de obra y nosotros podemos garantizar formación que redunde en una mejor calidad del producto y del servicio.
- b) Tenemos que empezar a **introducimos en el mundo de la inteligencia artificial**, creando opinión, ya que nos enfrentamos a un cambio social profundo.
- c) Tenemos que empezar a pensar en **definir a aquellos trabajadores que no son empleados en la acepción clásica de la palabra y garantizarles el acceso a**

derechos laborales. Muchos de estos trabajos tienen aparejados salarios ínfimos e ingresos irregulares.

- d) Hay que seguir insistiendo en que, dentro del movimiento sindical internacional, una de las estrategias sea organizarse y plantearse que **la innovación tecnológica vaya acompañada de la propia innovación social**, ya que una cosa sin la otra no se sostiene.
- e) Habría que **abordar y solucionar el analfabetismo y la brecha digital con grandes soluciones educativas**, y aumentar el nivel de aprendizaje en ciencia y tecnología, así como ofrecer la tecnología a la población como algo que mejorará su calidad de vida (gestiones bancarias, fiscales, administrativas, etc.) Si permanecemos inactivos, provocaremos un enorme retraso en países en vías de desarrollo. La **UTC-UGT-UGT** cree que la tecnología en el lugar de trabajo será una herramienta obligada, pero también un reto considerable tanto para las empresas como para los trabajadores. Como los avances digitales exigen un cambio en las herramientas, destrezas y competencias que requieren los empresarios, consideramos que interesa, tanto a las empresas como a los trabajadores, prepararse para invertir en el desarrollo continuo de destrezas y cualificaciones.
- f) En los países del norte de Europa los sindicatos ven la implantación de la tecnología como algo positivo y utilizan este nuevo escenario como una nueva oportunidad de redefinir de nuevo el modelo productivo. No obstante, están teniendo pocos avances, dado que la implantación tecnológica va a mayor velocidad que el proceso de interlocución. Por otra parte, ven mayor problema en la incapacidad de evitar **fuga de capital a través de la evasión fiscal mediante las plataformas de economía colaborativa.**
- g) Desde la perspectiva de los derechos de los consumidores, éstos nunca deben de separarse de los propios derechos de los trabajadores. Hay que **responsabilizar a las plataformas** de cualquier vulneración de los derechos de los consumidores, teniendo en cuenta que la información queda controlada por las propias plataformas de prestación de servicios. A las plataformas hay que exigirles mayor transparencia, ya que se ofertan como gratuitas, pero son manejadas por ellas mismas, con lo que

no existe una transacción económica, dificultando cualquier reclamación no solo de los trabajadores, sino también de los consumidores.

Las organizaciones sindicales tenemos capacidad de resistencia frente al nuevo escenario de organización digital y mucho futuro, ya que aún quedan muchos empleos que crear y actualmente existe poca inversión tecnológica. La pérdida de empleo requerirá el compromiso de consensuar cómo amortiguar el nuevo modelo, acompañando la caída de empleo con ayudas y oferta formativa.

A medida que la trayectoria actual de digitalización lleva a una mayor flexibilidad con más especialización, es necesario que exista un diálogo constructivo entre los agentes sociales. Esta cooperación requiere confianza y respeto mutuos para desarrollar posturas comunes en temas complejos que conllevan los efectos sociales de la digitalización.

Esas posturas compartidas deben aspirar a convertirse en un marco para la continuación del diálogo en el ámbito nacional entre los sindicatos, la patronal y los responsables políticos, para estimular un amplio debate sobre los efectos sociales de la digitalización.

Los sindicatos debemos hacer valer nuestro papel crítico en el desarrollo de marcos sociales, éticos y regulatorios en entornos de trabajo cada vez más digitalizados. Como representantes de los **Profesionales y Directivos**, nuestro objetivo debe seguir siendo reforzar el sindicalismo y extender los sindicatos por Europa y por todo el mundo.

Debemos seguir centrados en construir alianzas sindicales fuertes y en luchar por el derecho a organizarnos y a la negociación colectiva.

El nuevo mundo del trabajo requerirá innovación en la creación de empleos y un sindicato fuerte que contrarreste la fragmentación y la falta de fortaleza sindical de la mano de obra. Desde el sindicato, tenemos la responsabilidad de desarrollar nuevas maneras de colaborar entre los diferentes sectores para lograr una mano de obra más global y móvil. Debemos aumentar la afiliación para lograr una fuerte presencia sindical que permita que seamos la voz de los trabajadores en el nuevo mundo digitalizado del trabajo.

A los sindicatos nos preocupan también que los efectos de la digitalización sigan infrarrepresentados en el análisis de la Comisión Europea, más allá del reconocimiento de que las destrezas y la formación son importantes.

En este sentido, la UE ha establecido una serie de estrategias para encontrar soluciones a estos desafíos: Ha propuesto la iniciativa del *Mercado Único Digital* para acelerar la normativa en relación a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), el establecimiento de una *Agenda de las Capacidades de la UE* para abordar las competencias y formación digitales; además de crear una Gran Coalición para la Creación de Empleos en la Economía Digital con el objetivo de conseguir el compromiso de la industria con el fin de mejorar la comprensión de las necesidades en materia de capacidades en las nuevas tecnologías en todos los sectores de la economía.

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 permita tener una **agenda digital sindical** para indagar en los múltiples aspectos que trae consigo la digitalización, que permita estudiar 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.

La unidad de acción puede ayudar a fomentar el desarrollo de un crecimiento empresarial sostenible, así como condiciones de trabajo satisfactorias para los **Profesionales y Directivos**.

Nuestra meta debe ser **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.**

REFERENCIAS

- **ADP. 2015. *Tools and technology: Europe at a glance***, ADP News, 14 June.
<http://www.adp.co.uk/adp-news/latest-press-releases/enm/33537/1/putting-wearables-to-work-new-technology-could-revolutionise-the-workplace>.
- **Ball, K. 2010. 'Workplace surveillance: an overview'**, *Labour History* (511): páginas 87-106.
- **Bersin, J., Mariani, J. and K. Monahan. 2016. 'Will IoT technology bring us the quantified employee?'**, *The internet of things in human resources* (Deloitte University Press).
<http://dupress.com/articles/people-analytics-internet-of-things-iot-human-resources/#end-notes>.
- **Braverman, H. 1974/1998. *Labour and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*** (New York: New York University Press).
- **Brynjolfsson, E. and A. McAfee. 2011. *Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy***, (Lexington, MA: Digital Frontier Press).
- **Degryse, Christophe. *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets***. ETUI, 2016.
- **European Commission. 2016a. European Commission updates EU audiovisual rules and presents targeted approach to online platforms.**
http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-1873_en.htm.
- **Economist. 2016. 'Artificial intelligence: a special report'**, Special Report, Jun. 25: páginas 1-16.
- **Ford, M. 2015. *Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future*** (Basic Books).
- **Frey, C. B. and M. A. Osborne 2013. 'The Future of Employment: How Susceptible are jobs to Computerisation?'** University of Oxford Working Paper.
<http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/future-of-employment.pdf>.
- **Galtung, J. 1969. 'Violence, Peace, and Peace Research'** *Journal of Peace Research* 6(3): páginas 167-191.

- **Informe BBVA: La internacionalización de las empresas españolas.**
https://www.bbva-research.com/KETD/fbin/mult/WP_1229_tcm346-363151.pdf
- **Informe DAVOS, The future of jobs**, enero 2016
<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs>
- **Informe Fujitsu: Equilibrio en el camino digital.**
<http://www.computing.es/sites/resources/files/730/10.pdf>
- **La Caixa Research, 2015: La economía digital**

<http://www.caixabankresearch.com/la-economia-digital-la-revolucion-global-de-los-datos-d1>
- **Ministerio de Industria, Energía y Turismo (octubre 2015): *Industria conectada 4.0: líneas maestras para la transformación digital de la industria española.*** Madrid: MINETUR
- **Ministerio de Industria, Energía y Turismo. *Industria conectada 4.0. La transformación digital de la industria Española. Nuevas actuaciones.***
<http://www.industriaconectada40.gob.es/Paginas/Index.aspx>
- **Mohan, A. Ara, K. and A. Penland. 2009. ‘Sensible organisations: technology and methodology for automatically measuring organizational behaviour’, *IEEE Transactions on Systems, Man and Cybernetics*, Part B: Cybernetics 39(1): 43–55.**
- **Observatorio ADEI: *Digitalización y sectores productivos en España I y II.*** www.afi.es
- **Observatorio ADEI: *Digitalización y desempeño empresarial.*** Nota técnica, septiembre 2014. www.afi.es
- **Roland Berger, *El reto de la transformación digital de la economía. España 4.0.*** www.rolandberger.com
- **Schwab, K. 2016. ‘*The fourth industrial revolution: What it means, how to respond*’**
<https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>.
- **Silvey, Ted F. 1956. ‘*Impact of technological change upon jobs and labour relations*’** Panel Presentation at AFL-CIO National Headquarters, Washington, D.C., 8–9 May.

- **UNI Global Union. 2000. Online Rights At Work: A UNI P&M code of practice.**
http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/attachments/pdf/OnlineRightsAtWork_EN-print.pdf.
- **Valenduc, Gerard. Vendramin, Patricia. *Work in the digital economy: sorting the old from the new.*** (Fondation Travail-Université (FTU).

**Documento elaborado por la Junta Directiva de la Unión de Técnicos y Cuadros de la
Unión General de Trabajadores
Diciembre 2016**

