LA DIGITALIZACION, LA INNOVACIÓN, LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y SUS EFECTOS EN EL EMPLEO[1]

RESUMEN EJECUTIVO

Madrid, mayo de 2023

[1] Informe completo: https://industria.ccoo.es/2296fed7b5a09510173a8bec8ef35310000060.pdf

CCOO de Industria
C/ Ramírez de Arellano, 19, 6ª, 28043 Madrid
mblanco@industria.ccoo.es

Fundación 1º de Mayo
C/ Longares, 6, 28022 Madrid
jbabiano@1mayo.ccoo.es

I N D I C E

Introducción..... 3

Evolución de la innovación y la I+D en España 4

Impulso a la Digitalización y la Inteligencia Artificial 5

Trabajo del mañana, un futuro de transiciones 7

Empleo y formación para acometer el proceso tecnológico..... 8

El sindicato ante los cambios tecnológicos..... 10

Propuestas sindicales para afrontar el desarrollo tecnológico 12

Introducción

El cambio tecnológico ha convertido la interdependencia global en un espacio más conflictivo. La concepción territorial de la soberanía ha ganado tal importancia política que el progreso tecnológico termina siendo un factor determinante de los equilibrios de fuerza entre naciones. Las grandes potencias del mundo pugnan en una carrera tecnológica que abarca sectores como la inteligencia artificial, la computación cuántica, las biotecnologías, las energías limpias, el aeroespacial o las telecomunicaciones.

Estados Unidos de Norteamérica (EEUU) intenta conservar la supremacía, China acelera sus esfuerzos, mientras que la Unión Europea (UE) se va quedando rezagada. En los países occidentales se abren debates sobre la desindustrialización o la soberanía tecnológica que preocupan seriamente al constatar que Europa y EEUU pierden peso en el mundo en muchos terrenos y, singularmente, en el del desarrollo tecnológico, frente a potencias asiáticas, especialmente China.

El ritmo de la innovación tecnológica en la economía digital es intenso, pero los beneficios están poco repartidos. Lo que provoca que el crecimiento de la productividad divergente entre unas pocas empresas líderes y el resto. Porque las innovaciones digitales aún no han surtido efectos indirectos en la productividad del conjunto de la economía hasta el punto de impulsar el empleo y el crecimiento.

Porque entre las tendencias que se vienen estableciendo en la industria del metal, destacan:

- La Inteligencia Artificial (IA). Se logra una mayor automatización y eficiencia en los procesos de fabricación (corrigiendo errores y analizando datos).
- La fabricación aditiva. La tecnología de impresión 3D incide en los procesos de fabricación y procesamientos, reduciendo costes y aumentando la eficiencia.
- Robótica colaborativa. Que trabajan mano a mano con las personas, aumentando la eficiencia y la seguridad.
- Gemelo digital. Réplicas virtuales de las máquinas o sistemas industriales que se utilizan para simular, analizar y optimizar su funcionamiento.
- Realidad Aumentada. Mejora la resistencia al desgaste y la corrosión y reduce la fricción en las piezas.

Se echa en falta mayores avances en aplicaciones que beneficien a toda la sociedad. Como dice la OIT en su informe de 2023: "*la creciente concentración industrial agrava la desigualdad y frustra el dinamismo económico. El agravamiento de la desigualdad y la desaceleración del crecimiento de la productividad se refuerzan mutuamente al concentrar la renta de una forma que no estimula la inversión*".

En el marco de la innovación, de acuerdo con el *European Innovation Scoreboard* España ocupa el puesto 16 de la UE y según el *Global Innovation Index*, estaría en el lugar 27 del mundo. Por mencionar solo dos de los factores más importantes, cabe mencionar, de una parte, la composición sectorial de la economía española donde el peso de la construcción y, sobre todo, del turismo la diferencia claramente de otras.

Los tres indicadores en los que España puntúa especialmente bien son ventas de productos innovadores, población con habilidades digitales superiores a las básicas y extensión de la banda ancha. Los tres indicadores en los que España recibe peor puntuación son apoyo público a la I+D empresarial, empleo en empresas innovadoras e innovaciones de proceso en pymes.

No es hasta 2015, gracias al acuerdo en el marco de diálogo social suscrito en 2014 entre el Gobierno y los agentes sociales, cuando el Ministerio de Industria lanza su primera estrategia de digitalización: *Estrategia de Industria Conectada 4.0. Objetivos y líneas de actuación*.

Evolución de la innovación y la I+D en España

En innovación, España se encontraba a la cola de la OCDE, de la UE y de la Europa Mediterránea en 2021, situándose en la parte baja del *Cuadro Europeo de Indicadores de Innovación de la Comisión Europea*. Es decir, la posición de España no se corresponde con su potencial económico (se encuentra en el puesto 36, según algunos informes, a pesar de ser la duodécima economía del mundo en PIB).

La inversión española en Inversión y Desarrollo (I+D) se situó en el 63% de la media comunitaria. El aumento del nivel de inversión en los últimos años no se ha traducido en un incremento del peso de la I+D en la estructura productiva española; o lo que es lo mismo en la ratio I+D sobre PIB. Porque la PYME, que es preponderantes en España, innova muy poco. Esta tendencia cultural limita el compromiso de los agentes privados en los proyectos de investigación o las colaboraciones científicas.

Debe destacarse la polarización europea existente en la contribución a la inversión de los sectores público y empresarial, presentando valores sesgados hacia la contribución empresarial (66,57% de inversión privada, 32,42% de inversión pública). Esto no ocurre en el caso de España, donde se observa cierta paridad (56,54% de inversión privada, 43,46% de inversión pública). Es decir, existe una gran diferencia en la composición sectorial de la inversión en I+D.

España va mejor con la innovación relacionada con la fabricación de diseño original para su producción en masa; como ejemplo notable de éxito es el de Inditex-Zara. La industria auxiliar de automoción es un ejemplo también de éxito, entre otros, de innovación de segunda generación. La producción y montaje es

también fuente de innovación, tanto en sectores de manufactura, farmacia, agroindustrial como en servicios.

Pero, la inversión empresarial en I+D en España fue de un 0,7% del PIB durante la década 2009-2019, menos de la mitad de la media de la UE-27, que se estimaba en un 1,7%. A pesar de que España tiene un sistema muy proactivo de exenciones fiscales para la I+D, siendo uno de los sistemas más generosos de la OCDE.

El sector empresarial invirtió en 2021 un 20,4% más que en 2008, pero lo hizo con 3.221 empresas menos (un 21,4% menos). Esta caída en el número de empresas que realizan actividades de I+D se centra en la PYME (cae un 23,4% desde 2008), lo que contrasta con el aumento en las grandes empresas que realizan actividades de I+D (crecen un 2,6% en el mismo periodo).

España lleva más de 10 años muy por debajo de la media de la UE en personal e inversión empresarial dedicados a I+D+i, según el *III Anuario del Mercado de Trabajo*, publicado por Adecco. En el caso del porcentaje de personas que se ocupa a este tipo de tareas dentro del total de ocupados, europea ha pasado del 1,8% al 2,3% en la última década. Las personas empleadas, a tiempo completo, también se incrementó en 2021, hasta las 249.647 (17.879 más que en 2020).

En términos de género, se observa paridad en el empleo en actividades de I+D en el sector público (48,7% mujeres, frente a 51,3% hombres), mientras que en el sector empresarial la presencia de los hombres es mayoritaria (31,2% mujeres, frente a 68,8% hombres). Estas composiciones por género no se han visto alteradas de manera significativa a lo largo de la última década.

Es llamativo constatar que, más de una década después, todavía hay seis territorios que no han conseguido recuperar sus respectivos niveles de inversión previos a la crisis financiera (2008). Las más alejadas son La Rioja (un 24% por debajo), Asturias (14,3%), y Canarias (11,3%).

Impulso a la Digitalización y la Inteligencia Artificial

En 2021 se firmó entre las organizaciones sociales europeas de las patronales y la CES el "*Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización*". Por el que los representantes de los trabajadores recibirán las facilidades y la información necesaria para participar de manera efectiva en las diferentes fases del proceso.

En la sesión plenaria del Parlamento Europeo, celebrada en mayo de 2022, se aprobó una importante Resolución sobre la IA en la era digital[2]. Ya en febrero de

[2] La resolución señala que el término IA es un término genérico que abarca una amplia gama de tecnologías, técnicas y enfoques antiguos y nuevos que se entiende mejor bajo la denominación de "*sistemas de inteligencia artificial*", que se refiere a cualesquiera sistemas automatizados que, a menudo, apenas tienen nada más en común que estar guiados por un conjunto dado de objetivos definidos por el ser humano, con distintos grados de autonomía en sus acciones, e

2019 se hizo otra sobre "*Una política industrial global europea en materia de inteligencia artificial y robótica*", en la que se señalaba que en el panorama industrial actual existe un delicado equilibrio entre los propietarios y los trabajadores, estimando que la aplicación de la IA en la industria debe avanzar en el marco de una amplia consulta con los interlocutores sociales.

La inteligencia artificial tiene un potencial enorme, pero también traerá las disrupciones inherentes a ciertas tecnologías transformadoras: *"dado que la IA está todavía en sus primeras fases de desarrollo dentro de un contexto más amplio de tecnologías emergentes, su potencial total y sus riesgos aún no están claros*". Por lo que "*es necesario examinar no solo los riesgos para los individuos, sino también los perjuicios para el conjunto de la sociedad y los daños individuales no materiales*", anunciaba el Parlamento Europeo.

Y pedía un entorno normativo para la IA "*que proporcione una gobernanza eficaz y garantice la protección de los derechos fundamentales"*. Concluye que, para fomentar la adopción de las innovaciones en materia de IA: "*hay que aumentar la aceptación de las aplicaciones basadas en la IA y no dejar a nadie atrás, es necesario proporcionar a las personas los medios para adquirir competencias digitales*".

Para los expertos existen varios desafíos en la transición hacia la IA. Escenarios de riesgo que se recogen en el reglamento AI de la Comisión Europea que plantea prácticas de inteligencia artificial prohibidas (Título II) y Sistemas de IA de alto riesgo (Título III) en términos de escenarios.

En cuanto a España, los fondos Next Generation inyectaron de golpe 3.855 millones de euros en el presupuesto público ejecutado del año 2021, siendo uno de los sectores en los que más se va a visibilizar el impacto de los fondos europeos. En diciembre de 2022, el Consejo de Ministros aprobó el *Plan de Transferencia y Colaboración*: *la ciencia y la innovación al servicio de la sociedad.* Y entre los siete objetivos que propugna se encuentra la transformación del tejido productivo, incorporando la IA como factor de mejora de la productividad de la empresa española

Según la encuesta realizada por el CESIN-APD[3], dominan las innovaciones de proceso y de producto, aunque aquí hay que introducir matices importantes en función del tamaño y del sector. Es importante destacar que en los sectores más próximos a la actividad industrial -Industria y Energía, Telecomunicaciones y Tecnología, y Agroindustria- la innovación en producto está más extendida.

A la falta de cultura innovadora, se añade, una barrera importante el conservadurismo de los directivos, con respecto a la resistencia al cambio y la incertidumbre en cuanto al retorno de la inversión. Al mismo tiempo el tamaño

intervenir en predicciones, recomendaciones o tomas de decisiones basadas en los datos disponibles.

[3] La innovación en la empresa española. Informe de febrero de 2023, realizado por el CESIN (Cátedra de Innovación de la Universidad Complutense de Madrid), que forma parte de Foro de Empresas Innovadoras (FEI), y la APD (Asociación para el Progreso de la Dirección).

influye ya que a medida que aumenta la probabilidad de que las empresas hagan I+D aumenta.

El Parlamento Europeo puso las bases, en mayo de 2023, para la regulación de la IA apenas unos meses después de la comercialización masiva del ChatGPT, cuando Google acaba de lanzar su propio chatbot Bard y dos años después del empujón inicial de la Comisión Europea. El objetivo de la Ley de Inteligencia Artificial, impulsada por Thierry Breton y respaldada por una amplísima mayoría parlamentaria europea es doble: *regula el uso de las fuentes y los datos de los que se nutren los modelos generativos -algoritmos capaces de aprender para producir contenidos nuevos e impone restricciones destinadas a impedir los usos maliciosos de la IA que puedan vulnerar los derechos de protección de datos y privacidad de la ciudadanía*.

Trabajo del mañana, un futuro de transiciones

El progreso tecnológico y económico exige una destrucción periódica de industrias, ocupaciones y pautas sociales viejas para hacer sitio a creaciones nuevas (Joseph Schumpeter). En el mundo laboral ya está y, sin embargo, no se está acometiendo un proceso claro de transición, por lo que no se sabe en qué va a acabar.

Emilio Ontiveros apuntaba que la primera revolución industrial "*sacó de sus casas a los trabajadores para llevarlos a las fábricas y que esta última les puede hacer volver a sus casas*", lo que confirmaría que la tercera revolución industrial no fue buena para el empleo al generarse la "*productividad mala*", cuya referencia es la productividad de la mano de obra, frente a la "*productividad buena*", que tiene como referencia la productividad total de los factores[4].

La consultora Randstad destaca que uno de los principales retos a los que se enfrenta la economía es la automatización de la producción, de modo que uno de cada siete trabajadores perderá su trabajo actual a nivel global. En el caso concreto de España, el 52% de los puestos de trabajo actuales corre el riesgo de automatizarse, parcial o totalmente, en la próxima década, según su análisis.

El Foro Económico Mundial calculaba una destrucción de 75 millones de empleos para 2022. La OCDE admite que la transición no será fácil y que "*sin una acción inmediata*" la brecha entre la población que puede encontrar trabajo y la que no crecerá. La Comisión Europea cifra en más de seis millones de empleos que se perderán en España por la automatización/robotización del empleo.

Una vez asumida la importancia de la revolución la gran tarea pendiente es cómo se regula y como se acomete la transición. Y aquí el gran interrogante es cómo

[4] Intervención del presidente de Analistas Financieros Internacionales en los Encuentros sobre la Digitalización y la Industria 4.0, organizados por el IESEI (CCOO de Industria y Fundación 1º de Mayo), el 18 de octubre de 2016.

abordar un fenómeno del que hasta hace poco se desconocía su capacidad disruptiva. Por todo ello, es preciso acometer con urgencia la transformación del empleo y no volver a perder este tren. No podemos esperar años de desempleo hasta que la nueva economía sea eficiente y efectiva en este terreno.

Según la Comisión Europea, la Industria 5.0 podría definirse como: "*reconocer el poder de la industria para alcanzar objetivos sociales más allá del empleo y el crecimiento, para que la producción respete los límites de nuestro planeta, situando el bienestar del trabajador de la industria en el centro del proceso de producción*". Una de las principales diferencias entre la industria 4.0 y la industria 5.0 es que esta última se centra en la mencionada colaboración entre humanos y máquinas, mientras que la primera se enfoca más en la automatización y la digitalización.

Según advierte en su último informe, es que los países deben tomar medidas para garantizar que su ciudadanía esté preparada para asumir sus nuevos papeles en el mercado laboral. La advertencia es más clara en el caso de España: *es uno de los países con más empleo en riesgo de ser automatizado - uno de cada cinco puestos de trabajo- y presenta bastantes carencias para hacer frente a este reto*.

La llegada de fondos europeos, que incorpora un componente dedicado a la formación profesional, tiene que utilizarse en España para dar un impulso a las plantillas. Dos son los grandes retos del mercado: *que la digitalización no precarice empleo y que el Gobierno adapte la regulación a una nueva realidad*. La UE ha dado un paso de gigante en la construcción de un mercado único digital, pero mantiene un retraso en lo que afecta a las condiciones sociales y laborales de trabajadores y consumidores.

Porque España debe evitar recorrer el mismo camino que ha venido haciendo hasta ahora: *recortes salariales, precarización, productos y servicios low-cost, fuga masiva de talento, y desmantelamiento progresivo del estado del bienestar*. Y estamos ante una transformación tan profunda como la industrialización y se pretenden aplicar normas antiguas.

Empleo y formación para acometer el proceso tecnológico

Estudios de la UE señalan que el 40% de las empresas tienen dificultades para encontrar empleados cualificados, una cifra que se eleva al 70% en compañías de sectores estratégicos como la tecnología y la ciencia. Además, provoca frustración y precariedad a miles de personas que se ven incapaces de encontrar trabajo o desarrollar carreras profesionales satisfactorias.

La OCDE calculaba en 2018 que, en España, solo el 45% de los empleados temporales y el 32% del empleo por cuenta propia participan en alguna formación al año, frente al 56% de los empleados con contrato indefinido y a tiempo completo. Solo el 25% realiza actualmente una inversión en programas de formación, frente a la media europea del 37%. Lo que significa que necesitan

fomentar la inversión en la formación y desarrollo de sus personas si quieren tener éxito en su transformación digital.

Entre hoy y 2030, los nuevos puestos de trabajo que se creen en España requerirán un 65% de profesionales con cualificaciones medias -Formación Profesional- y un 35% con altas -FP de grado superior y graduados universitarios-, según la proyección sobre el futuro del empleo *Skills Forecast*, elaborado por la agencia *Cedefop*, de la UE.

Y según la OCDE: *España tiene una de las peores tasas de escolarización en FP de grado medio de todos los países, el 12% frente al 26% de la organización mundial, y los empresarios alertan de que hacen falta decenas de miles para hacer frente al desafío*. A su vez, el empleo dirigido a titulados en FP prácticamente ha alcanzado al de los graduados universitarios. A pesar de todo, en España, según la OCDE, solo un 28% del alumnado está escolarizado en FP, por debajo de la media que se sitúa en el 32%.

La inteligencia artificial va a ser el origen de una buena parte de los trabajos que se crearán en el futuro. Lo que comporta la polarización del empleo: *empleos bien formados y remunerado, y tareas que pueden hacer las máquinas y, por tanto, menos formados y muy mal pagados*.

En 2021 la OCDE declaraba que "*la educación en España prepara a los alumnos para un mundo que ya no existe*". Al mismo tiempo, el Informe PISA manifestaba la necesidad de que el modelo educativo español debería abordar una reforma profunda en la que sería fundamental conectar los contenidos de la enseñanza con el mundo que nos rodea.

Al mismo tiempo, España está por detrás de la media de la UE en formación de habilidades digitales, según el índice DESI. Y la tasa de desempleo entre mujeres españolas con formación en ciencia o tecnología (9,7%) es la segunda más alta de la UE.

Se requiere un cambio de modelo de formación que debe tener en cuenta, además, algunas de las características propias de la formación para el empleo digital. La primera es la celeridad y el dinamismo con que se producen los cambios tecnológicos y, por ello, debe producirse necesariamente la obtención de las competencias o cualificación necesaria para adentrar en el conocimiento y experiencia profesional del trabajador los mismos.

Debiera pensarse mejor la articulación institucional de la política de empleo en desafíos como el que está por venir en materia de reconversión profesional de la fuerza de trabajo, en lo que las constantes fricciones entre instituciones en materia competencial no ayudan en nada.

Con la aprobación del RD Ley 32/2021, la nueva regulación de los contratos formativos mejorará su uso para la Formación Profesional Dual (FPD), en consonancia con la reforma de la formación profesional. La FPD es un instrumento que puede contribuir a resolver otro problema que lastra el mercado

laboral en España: *la falta de personal cualificado de grado intermedio*. Y una de las grandes promesas de la FPD es la mejor inserción laboral de los titulados en esta modalidad.

Respecto a la educación universitaria, no sólo debe orientarse hacia el mercado actual sino al futuro, momento en el que accederán a su primer trabajo los alumnos que cursan ahora a su primer año de grado universitario. Por todo ello, se requiere de un sistema educativo perdurable en el tiempo, que no dependa de coyunturas políticas. Pero que, además, ayude a construir el país que queremos. Que potencie y desarrolle el talento que se necesita.

El sindicato ante los cambios tecnológicos

Hace décadas CCOO de Industria proponía que había que aprovechar la ocasión para paliar el fracaso a la hora de que los gobiernos, los partidos políticos y las empresas apostaran por acometer el necesario cambio de modelo económico y productivo. Porque a medida que la velocidad del desarrollo tecnológico crece, la capacidad de reacción decrece y, en algún momento, la situación será irreversible.

No descartando el riesgo de que ya pueda ser tarde, la obligación de las organizaciones sindicales es seguir recordando esto y exigir que esos márgenes políticos sean puestos en consideración.

Hablamos de la economía de conocimiento: *de la información, la comunicación, la educación, la innovación tecnológica y el desarrollo de la investigación, la robótica, la nanotecnología …* De tal forma que, desde finales del siglo XX, la inversión en capital intangible (conocimiento, habilidades, actitudes) ha crecido en mayor medida que el capital tangible (maquinaria, infraestructuras, etc.). Garantizar la transparencia de su funcionamiento, la calidad de los datos que maneja y exigir la identificación de sus fuentes es la condición necesaria para que el ciudadano sepa qué es lo que ofrece un sistema capaz de dar un servicio de gran utilidad en múltiples profesiones.

El año 2030 se sitúa como el horizonte temporal en el que todos los grandes estudios internacionales señalan como clave a la hora de evaluar cuánto empleo se perderá por la automatización y la robotización. Pero, para CCOO de Industria, el problema no es sólo el número de empleos que se pierdan con la automatización, sino que la economía no sea capaz de producir los suficientes puestos de trabajo para compensar las pérdidas que ocasionará cambios.

Porque la implementación de las nuevas tecnologías en las empresas se está realizando sin contrapesos sociales, sin regulaciones que equilibren esta evolución natural de la tecnología, el desempleo masivo y sin alternativas de empleabilidad. Y no es una cosa del futuro: *ya está pasando, las empresas arguyen la digitalización y la automatización como excusa para los despidos masivos*.

A medida que se hacen evidentes los beneficios transformadores de la IA, también lo hacen los riesgos. Los algoritmos pueden introducir sesgos, errores prevenibles y mala toma de decisiones, lo que genera desconfianza entre las personas a las que pretende ayudar. Esta situación exige tomar acciones preventivas, con tiempo suficiente y desplegando grandes inversiones y recursos en formación, previsión social y políticas activas de empleo.

El ámbito de las relaciones laborales invita a una reflexión seria acerca del papel que la representación de los trabajadores está teniendo en torno a la digitalización (en lo que hace a la defensa de sus intereses frente a los cambios acelerados que se vienen produciendo), sin olvidar la colaboración de ambas partes de la relación laboral en la gestión del cambio. Máxime si se tiene en cuenta que España es el país de la UE con peores datos de confianza mutua entre patronal y representación de los trabajadores.

Por lo que hace a la representación sindical no parece que estén jugando un papel proactivo a nivel de empresa, cuando existen medios para ello. Un nuevo marco que debe acometerse mediante la apuesta por ampliar la base del diálogo social y aprovechar el potencial que ofrecen las nuevas tecnologías para implementar nuevas herramientas y estrategias digitales al servicio del intercambio de información entre iguales, y la acumulación de fuerza intersectorial en aras de una mejor negociación colectiva.

Los sindicatos deben ser actores principales en el proceso de dialogo, participando directamente y desde el principio en el diseño y desarrollo tecnológico, y hasta el final en las consecuencias sociales de la implantación de los nuevos sistemas productivos.

Entre otras medidas, es más urgente que nunca el desarrollar un proceso de Responsabilidad Social Empresarial[5], en el que se impliquen todas las partes y que conduzcan a las empresas hacia normas de carácter social y laboral más adecuadas a las nuevas definiciones y, sobre todo, a los nuevos métodos de negocio y de trabajo en el mundo.

Porque la incorporación de nuevas tecnologías en el puesto de trabajo y la aparición de nuevas actividades en sectores productivos, basadas en tecnologías disruptivas, están teniendo un doble impacto en detrimento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores, debilitando los mecanismos tradicionales de la negociación colectiva; impactando en los niveles de empleo y en su calidad; introduciendo nuevas formas de organizar y distribuir la producción local y globalmente; y generando nuevos retos sobre el uso y abuso de los datos personales y la toma de decisiones automatizada en base a algoritmos de inteligencia artificial.

[5] La RSE se define como contribución al desarrollo humano sostenible, a través del compromiso y la confianza de la empresa hacia sus empleados y las familias de éstos, hacia la sociedad en general y hacia la comunidad local, en pos de mejorar el capital social y la calidad de vida de toda la comunidad.

Todo ello, está comprometiendo la dimensión de las relaciones laborales del Modelo Social Europeo, porque el cambio tecnológico tiene efectos directos en el trabajo, en las relaciones laborales y en la función tradicional del sindicalismo. Las formas de empleo atípico que generan dificultan la acción sindical, disminuyen las cuotas de afiliación y debilitan la negociación colectiva, además de que entorpecen el acceso a la protección social y de la salud.

Con esta intención, el V Acuerdo sobre Empleo y Negociación Colectiva (AENC) firmado por CEOE-CEPYME y CCOO-UGT en mayo de 2023 recoge aspectos relacionados "*con el objetivo de favorecer una transición justa, inclusiva y beneficiosa para todas las partes, es fundamental que los convenios colectivos sectoriales y de empresa incorporen medidas para hacer frente a estos retos, en línea con lo recogido en el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización y en este AENC adaptándose estas medidas a las realidades de cada sector, actividad y empresa y anticipándose a sus impactos en los centros de trabajo*".

Propuestas sindicales para afrontar el desarrollo tecnológico

Resulta necesario un pacto social por la transformación digital inclusiva que permita abordar de forma compartida, entre gobierno y los interlocutores sociales, los retos estratégicos que plantea este fenómeno para la presente década. Un pacto orientado tanto a favorecer las oportunidades y potenciales beneficios, como a prevenir y minimizar sus consecuencias más negativas, de modo que tal como se recoge en la Declaración de las instituciones comunitarias de enero de 2023 la transformación digital "*no deje a nadie atrás*".[6]

En materia de políticas distributivas, cabe resaltar tres metas:

- El impulso de una estrategia industrial renovada que superando el enfoque tecnocrático de la Industria 4.0, incorporando como elementos centrales de su diseño la creación de empleos de calidad, la economía circular y la sostenibilidad medioambiental. Una estrategia que debería integrar asimismo la dimensión territorial, como un aspecto clave de la cohesión digital de las sociedades.
- La mejora de las políticas de defensa de la competencia en los mercados de bienes y servicios, para prevenir y corregir las nuevas manifestaciones de monopolio y monopsonio. Es el caso de las plataformas digitales laborales, que han aprovechado los déficits de regulación para consolidar su poder de mercado mediante la competencia desleal a las empresas tradicionales, así como para imponer unilateralmente los términos de acceso al empleo y unas condiciones extremadamente precarias de trabajo.
- El fortalecimiento legal de los derechos laborales (individuales y colectivos). Una cuestión singularmente importante, considerando el notable impacto de las tecnologías digitales sobre las condiciones

[6] Un Pacto Social para la Transformación Digital. Fernando Rocha Sánchez. Escuela del Trabajo de Comisiones Obreras

laborales y los derechos fundamentales, que ha contribuido a potenciar la asimetría de poder entre capital y trabajo. Máxime en un país como España, donde la digitalización se inserta en buena medida en empresas con bajo capital organizacional, que no buscan tanto un aumento de la productividad y la calidad como el reforzamiento del poder jerárquico sobre las plantillas.

En el ámbito de las políticas redistributivas, destacan dos prioridades:

- El rediseño de la red de protección social, en un contexto de creciente fragmentación de las relaciones de empleo, a través de medidas como la ampliación de las prestaciones sociales, el establecimiento de sistemas de garantía de rentas y la innovación en las políticas sociales;
- y el establecimiento de un marco fiscal suficiente que permita obtener los recursos necesarios para el desarrollo de las políticas públicas, y que contemple asimismo la adaptación del sistema tributario a los retos que plantea la transformación digital. Las recomendaciones recogidas en el Libro Blanco impulsado por el gobierno constituyen, al respecto, un marco de referencia para avanzar en este terreno.

Estamos en un terreno en el que las políticas públicas deben jugar un papel protagonista, no sólo garantizando el acceso a la educación obligatoria sino facilitándolo también en las fases postobligatorias y en la formación a lo largo de la vida. Lo que supone la necesidad de volver a tomar el control social y político de la tecnología. Es preciso señalar la amenaza que supone la concentración de poder en un pequeño número de gigantes tecnológicos, unido a la disrupción que la suma de inteligencia artificial y robótica, y lo que puede provocar en el mercado laboral.

Al mismo tiempo, es necesario que los sistemas de financiación de la SS se adapten al futuro y a la realidad de las empresas. Al igual que los sistemas fiscales, a través del establecimiento de contribuciones sociales de naturaleza obligatoria que se apliquen sobre el conjunto de la renta obtenida, incluidas las rentas del capital o a través de la implementación de un paquete de impuestos dirigidos a financiar exclusivamente la SS que permitan la contribución de aquellas empresas cuyos procesos de automatización supongan un porcentaje elevado de la fuerza de trabajo.

Desde la federación europea de sindicatos (industriAll), se analizaron algunas certezas y amenazas del desarrollo de la Industria 4.0. La Comisión Sindical Consultiva de la OCDE (TUAC) en 2019 lanzó el mensaje de la concertación para una transición justa, basada en un cambio de modelo de crecimiento; venciendo las crecientes desigualdades y el debilitamiento del poder de negociación; medidas de política fiscal ante la debilidad de la demanda con incrementos de la inversión pública; …

Los problemas que tienen los sindicatos son nuevos, pero los más importantes tienen que ver con los empleos que crea el nuevo modelo económico, no con las tecnologías. Por ello, desde CCOO plateamos acometer algunas medidas:

- Una mejor articulación institucional de la política de empleo, evitando las contradicciones en las políticas de Estado y las de las CCAA.
- La regulación de los vacíos legales existentes en la economía digital.
- El fomento de un ordenamiento jurídico más favorable a la calidad del empleo y participar en la anticipación y gestión de los cambios.
- Abordar en la negociación la incidencia de la digitalización y adecuar la legislación (Estatuto de los Trabajadores).

La negociación colectiva ha constituido el instrumento sindical para resolver las diferencias entre capital y trabajo. Sin embargo, la forma para que los sindicatos sean más efectivos en este momento es a través de la legislación, dadas las necesidades regulación que exigen los nuevos cambios en todos los entornos en los que se desenvuelve, utilizando el "*diálogo social*", en el cual los sindicatos deberán jugar un papel activo.

Lo cual requiere rediseñar el modelo de relaciones laborales y reorientar la acción del sindicato hacia objetivos más generales en el marco de actuación de las empresas. Y supone la necesidad de reflexionar acerca del papel que juegan los sindicatos en esta nueva economía digital. Porque la globalización y el cambio tecnológico han erosionado las condiciones en las que se alimentaba el poder sindical.

Los sindicatos practicamos una actividad limitada del impacto de los procesos de cambio derivados de la digitalización en general y de la innovación en concreto en el mercado laboral, el empleo y el trabajo. Partimos de un marco de participación en la gestión tecnológica que está escasamente desarrollado, a veces por la propia desvinculación sindical en la corresponsabilidad para con los cambios y los problemas que suelen derivarse de la aplicación de la tecnología. Además, las reformas laborales, y en particular la de 2012, profundizaron en asimetría entre capital y trabajo, fortaleciendo la capacidad de regulación unilateral de las empresas.

Es preciso asumir que el problema no es la digitalización, sino el modelo de digitalización por el que se apuesta. Para ello, se requiere el disponer de propuestas en aspectos como la creación de "*comisiones específicas sobre digitalización*" en las empresas y la adecuación del modelo organizativo sindical a las exigencias de la nueva situación.

En este marco, de la Ley de Industria y el Pacto de Estado por la Industria, retrasado una vez más, se incorpora entre sus áreas de actuación: *la digitalización, garantizando la accesibilidad digital segura a todo el tejido industrial, la innovación; el capital humano, para aumentar la empleabilidad, fomentando las materias STEM y la regulación, con una especial atención a la vigilancia de mercado*.

Porque quienes hablan de cuarta revolución tecnológica como disruptiva del sistema económico-laboral establecido no deberían olvidar que el Estado tienen

instrumentos preventivos que pueden dirigir mediante la legislación y la inversión pública hacia una dirección u otra. Siempre, claro está, que los gobiernos busquen el bienestar general. En este sentido, el Gobierno deben apoyar a las personas en las transiciones laborales, lo que incluye invertir en educación, fomentar la reconversión y mejora de las habilidades y proporcionar redes de seguridad social adecuadas.

Lo que se refleja en el V AENC mencionado, donde se resalta: *el despliegue de sistemas de IA en las empresas deberá seguir el principio de control humano respecto a la IA y ser seguro y transparente. Las empresas facilitarán a los representantes legales de las personas trabajadoras información transparente y entendible sobre los procesos que se basen en ella en los procedimientos de recursos humanos (evaluación, promoción y despido) y garantizarán que no existen prejuicios ni discriminaciones*".