

Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP). Fundación de Estudios e Investigación ASPASIA para la Formación y el Empleo.

Santander, 25 de julio 2022

Mariano Hoya. Vicesecretario General de Política Sindical de UGT.

Digitalización, impacto económico y transformación social: ¿clave para la recuperación económica, el impulso al empleo y la equidad social?

Buenos días a todos y muchas gracias por la invitación,

La Digitalización, uno de los temas más de moda en la actualidad. Los fondos europeos dedicados a la inversión en nuevas tecnologías han puesto en el centro de nuestra economía. Unas nuevas tecnologías que ya estaban presentes en nuestra sociedad desde hace ya mucho tiempo, en forma de uso masivo de teléfonos inteligentes, Internet, redes sociales.

Sin embargo, nuestro Sindicato viene, desde un primer momento, advirtiendo que estos cambios tecnológicos no son neutros en el mundo del trabajo y del empleo. Se pone mucho foco sobre el efecto de la digitalización en la economía y en la sociedad, pero bajo nuestro punto de vista, se habla poco de los efectos de este vertiginoso cambio en los entornos laborales.

Pero nuestra forma de ver la Digitalización tiene mucho que ver con una parte del nombre de esta mesa. No dudamos que sea clave para la recuperación económica, pero, realmente ¿impulsará el empleo y la equidad social?

Ante esa duda UGT ha analizado este proceso de transformación tecnológica desde múltiples apartados, pero que se pueden resumir en tres ejes:

- Empleabilidad de la fuerza laboral del presente y del futuro.
- Impacto de la digitalización en la calidad y cantidad de trabajo.
- Incidencia de las nuevas tecnologías a la salud mental en el trabajo.

Uno de los principales debates sobre la digitalización del empleo gira sobre la creación o destrucción de puestos de trabajo. En 2018 publicamos un documento que analiza más de 100 estudios al respecto y que traía las conclusiones al mercado de trabajo español. Sus principales conclusiones fueron las siguientes:

1) El desarrollo de la Inteligencia Artificial y Robótica tendrá consecuencias en varios millones de empleos en España durante la próxima década, especialmente en lo referido al contenido de los puestos de trabajo, que tenderán a ser menos rutinarios, exigiéndose a cambio, conocimientos tecnológicos más especializados.

2) Existe un consenso uniforme en todos los documentos estudiados sobre el impacto de las tecnologías en el empleo, con un deterioro en la calidad del mismo, un alto incremento de la desigualdad social y un fuerte aumento de la polarización.

3) Es necesario legislar para, por un lado, aprovechar esta gran oportunidad y, por otro, suavizar cualquier impacto negativo.

4) Se constata una elevadísima preocupación entre los trabajadores españoles por su futuro dentro de un mercado laboral tecnológicamente desarrollado, al no considerarse suficientemente preparados, y consideran que las nuevas tecnologías destruirán y precarizarán el empleo. Una adecuada formación reduciría drásticamente el volumen de empleo afectado y la desigualdad, equilibrando la polarización laboral y mejorando la empleabilidad de toda fuerza laboral.

Este estudio confirmaba que, si no se asumen nuevas políticas, y el desarrollo tecnológico sigue en la misma senda de avances, se llegará a un escenario de pérdida de volumen neto de empleo. Solo si se toman las medidas correctas habrá una relación positiva entre

esta revolución tecnológica y el empleo. O dicho de otro modo, y siguiendo el título de esta mesa, la digitalización por sí misma no impulsará el empleo ni la equidad social sino la regulamos a través del diálogo social.

Por si quedaba alguna duda de cómo la digitalización puede afectar negativamente al mundo del trabajo, tenemos el claro ejemplo de las plataformas digitales, un fenómeno precarizador como pocos, que llevaba la relación hasta un extremo de casi esclavitud labora. No voy a extenderme sobre el fenómeno, puesto que es bien conocido por todos, pero sí quiero compartir una reflexión: la inacción de los reguladores y legisladores nos obligó a entrar en una senda judicial que consiguió que el Tribunal Supremo considerase a los *riders* como personas trabajadoras asalariadas y su vínculo de laboralidad. Gracias a ello nació la Ley *rider*.

Otro aspecto en donde UGT ha puesto en una especial atención es la Brecha Digital. Desde la falta de conectividad en muchos lugares de nuestra geografía, especialmente doloroso en plena pandemia, a la ausencia de la dotación de los dispositivos necesarios (ordenadores) tanto para teletrabajar como para educarse online, o la falta de competencias digitales adecuadas. En el apartado de la formación donde nuestro país debe centrarse. Todavía tenemos un excesivo número de personas con unas habilidades digitales muy bajas, con un perfil personal y sectorial muy definido, sobre los que convendría hacer medidas de acción. El escenario es peor en el caso de los desempleados, que siempre muestran un peor comportamiento digital que las personas con empleo. Se trata de unas carencias que lastran tanto la empleabilidad de las personas trabajadoras como el potencial económico de nuestro país. El futuro Plan Nacional de Competencias Digitales será bienvenido, aunque debemos esforzarnos por que se ponga en marcha lo antes posible y que su contenido y despliegue este negociado y acordado en el seno del diálogo social.

La Digitalización de las empresas es otra asignatura pendiente. La fisonomía de nuestro tejido productivo, con empresas muy pequeñas, no puede ser la excusa del bajo nivel de digitalización de nuestro tejido productivo, en casi todos los apartados, lejos de la media europea y en demasiadas métricas en la cola de Europa. Un solo dato que lo ejemplifica todo: la formación en TIC de las empresas españolas descendió en el último año un 2%, con los peores registros desde 2013. En consecuencia, 13 millones de personas

trabajadoras no han recibido formación en nuevas tecnologías en todo un año. Se trata de una aberración que debemos reparar inmediatamente.

Pero adquirir nuevas competencias no solo es una cuestión de tiempo, también es una cuestión económica. No toda la población tendrá acceso a esa formación por carecer de los medios económicos necesarios para afrontar el pago. Por ello, es fundamental un adecuado programa de becas que garanticen que los que menos recursos tienen, tengan las mismas oportunidades. Es fundamental un sistema progresivo de becas que garantice que la escalera social siga en pie.

Además de becas, es necesario que un sistema público educativo de calidad. Que garantice la mejor formación. No es normal que en la Comunidad de Madrid existan 6 universidades públicas y 12 privadas. 6 públicas a las que la Comunidad de Madrid niega recursos económicos. En las que no se invierte en renovación de material y de edificios. Sin embargo, cuando vemos el listado de los 10 organismos que más patentes solicitaron en 2021, no hay ninguna universidad privada y sí 3 públicas.

En cualquier caso, la transformación digital también debe suponer un cambio en cómo las empresas organizan su actividad y un cambio en el modelo de rendimiento y de exigencias.

Si hablamos de digitalización en los últimos tiempos, es inevitable hablar de teletrabajo. Es constatable que las empresas están retrayéndose de esta forma de prestación, algo que ya anticipábamos en 2020. Muchas voces ahora “culpan” a la ley, por ser “restrictiva”. Debemos poner en valor el acuerdo de la ley, fruto de un acuerdo del diálogo social tripartito, que cubría una laguna regulatoria que perjudicaba claramente al eslabón más débil de la cadena: la persona trabajadora. No es admisible que los costes de trabajar en remoto fuesen asumidos al completo por cada trabajador. Pero tampoco es razonable que ahora se vincule el descenso del teletrabajo a las supuestas limitaciones de una ley, sabiendo que antes de la misma, las empresas españolas estaban a la cola del teletrabajo, a causa de una cuestión cultural y no económica.

Si nos damos cuenta, todos los apartados que he ido desgranando hasta el momento pueden tener un impacto muy negativo en la salud mental de las personas trabajadoras, una cuestión que la pandemia ha traído al primer plano. Así, el miedo a perder el puesto de trabajo a causa de un software, la amenaza que supone la *plataformización* de cada vez más sectores, la impotencia que supone la falta de conocimientos adecuados en forma de brecha digital laboral, pero especialmente, el teletrabajo y las dificultades para ejercer un derecho a la desconexión pleno y efectivo, está aumentando exponencialmente los riesgos psicosociales. Se trata de un peligro para la salud mental que puede pasar una factura brutal entre las trabajadoras y trabajadores, y por tanto, estamos obligados a dar respuestas que permitan una vida laboral y personal sin riesgos asociados al mundo digital. Sólo a través de planes masivos de empleabilidad digital y del respeto a las leyes de desconexión digital y de registro de jornada se podrá conseguir

Otro aspecto fundamental a la hora de analizar la transformación digital es el reparto del tiempo de trabajo.

Hace más de 100 años que nuestro país fue el primero en fijar por ley una jornada de 8 horas. Desde entonces, solo se ha reducido un 20% la jornada media. Estamos todavía muy lejos de las 3 horas al día que pronosticó Keynes que se trabajarán en 2030. UGT defiende de forma rotunda la jornada de 32 horas, para lograr la máxima de trabajar menos horas para vivir mejor y trabajar menos para trabajar todos y todas.

No es posible que sigamos anclados en jornadas de 8 horas diarias y 5 días a la semana. Si queremos fomentar el progreso económico y el cambio digital y medioambiental, es necesario favorecer el incremento del tiempo libre para que surjan nuevos modelos de negocio y nuevas oportunidades.

La jornada de 32 horas semanales, no solo permite la creación de empleo, sino que además facilita un reparto más justo del trabajo doméstico y de cuidados y facilita la mejora de la formación y capacitación de trabajadores y trabajadoras, al disponer de tiempo para ello.

En cualquier caso, esta reducción ha de producirse sin rebaja salarial para garantizar un crecimiento más justo. Sobre todo, porque la reducción de la jornada no reducirá la productividad, creemos que, al contrario, nos acercará a otros Estados de la Unión

Europea. Además, garantizar el mantenimiento salarial redundará en un mayor crecimiento que, a su vez, servirá para redistribuir aun mas y mejor la riqueza

La digitalización requiere más que nunca de una negociación colectiva fuerte y eficaz. En ocasiones oímos encendidas defensas de la neutralidad de la tecnología, de los derechos de titularidad empresarial sobre los algoritmos y de la independencia de estos instrumentos.

Sin embargo, a pesar de que se suele asumir que la tecnología es neutral, los algoritmos no son tan imparciales como se prejuzga y, de hecho, el riesgo de discriminación aumenta. Son célebres los casos de importantes empresas (Amazon) que han tenido que prescindir del uso de cierto algoritmo que excluía los currículos que contenían la palabra “mujer”.

Las direcciones empresariales deben entender que la transparencia en el uso del algoritmo con sus representantes de los trabajadores es sana y necesaria. Sin ella, los y las trabajadoras pueden tener recelos a la hora de cumplir unas órdenes dictadas por un programa del que se desconoce por qué adopta una decisión y no otra. Debemos negociar qué variables tienen en cuenta los algoritmos, para qué se recogen determinados datos y ponernos de acuerdo en cómo afecta esas decisiones a los y las trabajadores y trabajadoras.

Además, es necesario poner límites a los datos de los trabajadores que manejan los algoritmos para usos empresariales. El trabajador se ha comprometido a aportar su trabajo, pero no su vida en el trabajo o fuera de él. No es admisible que los programas de recogida de datos permanezcan encendidos fuera del tiempo de trabajo, pero tampoco es aceptable que en el puesto de trabajo se recojan datos más allá de lo estrictamente necesario. La protección de datos debe ser tomada en serio por las empresas y aplicada de forma seria y rigurosa.

Por tanto, se deben conjugar los riesgos que presenta la digitalización. Es decir, deben arbitrarse los medios necesarios para impedir que los algoritmos tengan acceso y controle todos los aspectos de la vida de trabajadores. Así, debe minimizarse la información

recogida y almacenada por el algoritmo y, sobre todo, facilitar la transparencia a través de la participación e información de los representantes de los trabajadores sobre los datos obtenidos, las variables observadas por el algoritmo y el uso que se pretende dar a la información almacenada.

Vinculado estrechamente con lo anterior, se debe seguir velando por la prevención de riesgos. La digitalización facilita que las máquinas sean mucho más seguras, pero provoca la aparición de nuevos riesgos ergonómicos y sociales. Peligros que deben ser protegidos y controlados por las empresas para garantizar la correcta prestación de servicios.

Para ir acabando, me gustaría hablar de dos temáticas también fundamentales: la Inteligencia Artificial y el papel de la mujer en la tecnología.

Cada vez es más habitual el uso de la Inteligencia Artificial en las relaciones laborales, la implantación de algoritmos vinculados al reclutamiento, el desempeño y la organización del trabajo y la articulación de los derechos vinculados al manejo de los datos (privacidad, intimidad, dignidad) lo cual plantea desafíos alarmantes para los trabajadores. Estas herramientas están lejos de ser tan ideales como se nos está intentando convencer. Al contrario, encontramos cada vez más casos de discriminación, sesgos, falta de transparencia, desigualdad de trato e injusticias en las decisiones.

No puedo acabar esta intervención sin hacer una mención clara a la subrepresentación que sufre la mujer en los entornos tecnológicos. Además de adolecer de una brecha digital mayor en aspectos fundamentales para la empleabilidad o la socialización, el reducido número de mujeres en puestos de trabajo tecnológicos debería hacernos reflexionar. Si los supuestos trabajos del futuro son tecnológicos, y las mujeres apenas alcanzan el 20% de esos puestos, corremos el riesgo de retroceder décadas en igualdad de género. Y estoy seguro de que no sólo se trata de una cuestión social, cultural o educativa: las cifras sobre discriminación de género que aportan las fuentes oficiales sobre las tecnólogas sonrojadas a cualquiera. Por tanto, las empresas deberían dejar de ponerse de perfil y asumir que deben

realizar cambios en pro de una conciliación corresponsable para atraer a las mujeres al empleo *tech*.

Finalizo mi intervención con un llamamiento al reparto de la riqueza que está generando, pero que creará aún más en el futuro, este proceso masivo de digitalización. Los colosos tecnológicos están creciendo en ingresos de forma exponencial; muchas empresas están también aumentando sus beneficios de forma muy clara, gracias a la implantación de estas nuevas tecnologías. Pero los trabajadores no estamos recibiendo la parte que nos corresponde. Por ello, exigimos impulsar mecanismos de reparto justo de la riqueza generada por la digitalización del trabajo a través de los denominados “dividendos digitales” o “plusvalía digital”. Debemos articular la forma por la que riqueza que se genera alrededor de la tecnología redunde en mejor bienestar social y laboral. Acabo como empecé, haciendo un llamamiento a AAPP, legisladores, reguladores, patronal y empresas a conforma una digitalización justa, donde las personas trabajadoras seamos el centro y donde no dejemos a nadie atrás.

Por tanto, la digitalización solo será justa si el sistema educativo público, bien financiado, y un sistema de becas, por condiciones económicas, permiten que las clases bajas y medias sigan pudiendo ascender en la escalera social. La digitalización solo será justa si aquellos que vean peligrar sus puestos de trabajo por la intervención de algoritmos o de inteligencia artificial, quedan protegidos por el Estado de Bienestar y no se ven expulsados a la beneficencia. La digitalización solo será justa si aprendemos de los errores pasados y la afrontamos con criterios sociales y no solo económico.