



EL FUTURO DEL TRABAJO QUE QUEREMOS

En algunas fábricas han alcanzado lo que llaman la excelencia. (...) Cien por cien de actividad no humana, eso es la maldita excelencia. (Khimera: Año 2054. César Pérez Gellida¹)

INTRODUCCIÓN

La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo fue propuesta por el Director General de la OIT en la Memoria presentada a la 102ª reunión (2013) de la Conferencia Internacional del Trabajo con el título "Ante el centenario de la OIT: realidades, renovación y compromiso compartido". En el Capítulo 3 de dicha memoria se proponían siete posibles iniciativas² con la finalidad de *"preparar a la Organización para afrontar con éxito los retos que se plantean a su mandato en el futuro"*.

Posteriormente, con una propuesta mucho más elaborada y con un plan de aplicación en tres fases, hasta la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) del año 2019, la iniciativa relativa al futuro del trabajo formó parte de la Memoria del Director General en la 104ª CIT (2015), siendo objeto de debate en la sesión plenaria de dicha Conferencia y obteniendo el apoyo mayoritario de los mandantes de la OIT para su puesta en marcha.

La necesidad de que la OIT reflexione sobre los cambios que están transformando el mundo del trabajo y pueda dotarse de los instrumentos necesarios para cumplir su mandato, de garantizar la justicia social, la paz permanente y luchar contra la necesidad en su segundo siglo de existencia, tal y como así se expresa en el Informe que desarrolla esta iniciativa, son razones de peso suficientes para que desde los mandantes de la OIT favorezcamos la máxima participación y contribución a la misma.

Las organizaciones sindicales UGT y CCOO además de compartir la oportunidad y conveniencia de esta iniciativa para el centenario, nos comprometemos asimismo a contribuir activamente al debate sobre el futuro del trabajo y al desarrollo eficaz de esta iniciativa del centenario, en especial en estos tiempos de inseguridad e incertidumbre económica, política y social, en los que continúan aumentando las desigualdades, la pobreza, el desempleo, la precariedad laboral, el deterioro de las

condiciones de trabajo y la sustracción de los derechos fundamentales de los trabajadores.

En este sentido, consideramos que la discusión en el seno de la OIT sobre la repercusión que la globalización, las tendencias demográficas, el avance tecnológico, el medioambiente, etc. tendrán sobre el empleo, la reflexión sobre los medios y herramientas necesarias para solventar los retos que se plantean y el debate sobre el papel que la OIT debe desempeñar en este futuro, es fundamental para poder afrontar con responsabilidad y anticipación los desafíos que ya hoy proyecta un mundo del trabajo en continua mutación.

Las organizaciones sindicales que firmamos este documento nos acercamos a este debate sobre “el futuro del trabajo” desde una posición preliminar, con actitud abierta, con la pretensión de contribuir a la reflexión y enriquecer la discusión. Sin embargo, aunque no acudamos a este debate con posicionamientos inamovibles, sí lo hacemos bajo una condición firme que queremos dejar clara desde el principio, a saber, que la eliminación de la pobreza y la desigualdad, la lucha contra la exclusión social y la consecución del pleno empleo y el trabajo decente para todos los trabajadores, deben seguir siendo los objetivos principales que guíen la labor de la OIT en su segundo siglo de existencia y los principios que gobiernen en el futuro una sociedad más inclusiva y justa que no deje a ninguna persona atrás.

Realizadas estas consideraciones previas y antes de comenzar el examen particular de cada una de las cuatro conversaciones propuestas en el informe sobre la iniciativa del centenario, a saber:

1. Trabajo y sociedad.
2. Trabajo decente para todos.
3. La organización del trabajo y la producción.
4. La gobernanza del trabajo.

Lo ideal para examinar el futuro del trabajo es que partamos, en primer término, de una comprensión básica del mundo del trabajo de hoy, planteando algunas cuestiones de especial relevancia en el contexto español.

Para ello, debemos ser conscientes que la recesión económica sufrida en España y los efectos de las políticas de austeridad y reformas estructurales aplicadas desde 2010 han dejado una fuerte crisis en el mercado de trabajo, que aún perdura, a pesar de los mejores resultados en términos de actividad económica.

Así, si bien desde el año 2014 se observa una mejora cuantitativa de las cifras de empleo y una reducción del desempleo, lo cierto es que dicha mejora no ha contribuido a reducir ni las elevadas tasas de desempleo ni la precariedad laboral, ni tampoco a mejorar los salarios de los trabajadores.

En España, seguimos teniendo una tasa de desempleo excesivamente elevada, que lleva a que en la actualidad haya más de 4,3 millones de parados, lo que eleva la tasa de desempleo hasta el 18,9%.

Especialmente preocupantes a este respecto son:

- Las cifras del paro entre los jóvenes, con tasas de paro que duplican la tasa de desempleo de la población general, alcanzando el 46,5%.
- La situación de los mayores de 55 años, con una tasa de desempleo del 16,4% en 2016 (580.100 personas) y con grandes dificultades para reincorporarse al empleo.
- Las cifras sobre el paro de larga duración, con una tasa del 57% de las personas en desempleo que llevan más de un año buscando empleo y el 43% en el caso de los desempleados que llevan más de dos años buscando empleo, con el riesgo de que pase a convertirse en paro estructural
- La brecha salarial entre hombres/mujeres que se situó en el año 2014 en el 23,25%.

En España tenemos un mercado de trabajo caracterizado por la precariedad, con empleo esencialmente temporal y a tiempo parcial involuntario y en el que los salarios reales han sufrido una importante caída.

Las estadísticas así lo constatan en el 2016, donde la tasa de temporalidad se situó en el 25,7%, la tasa de parcialidad en el 14,6% y los salarios reales acreditan un descenso desde el año 2009 de un 4,9%, según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral.

La conjunción de estos elementos ha provocado el descenso de las rentas personal y familiar³ y con ello un incremento del riesgo de pobreza o exclusión social de toda la población española (el 28,6%), pero también un aumento del riesgo de pobreza o exclusión social de la población trabajadora (18,1%) e incluso de los trabajadores en situación de desempleo (el 44,8% está en riesgo de pobreza y llega al 61% si se añade el riesgo de exclusión social).

El escenario actual plantea serias dudas sobre la sostenibilidad de la salida de la crisis en el ámbito europeo debido a la combinación de diversos factores que pueden agruparse en estas dimensiones:

- Fin de los "*vientos de cola*" que han impulsado la recuperación de la actividad económica, y en mucha menor medida del empleo, desde 2014: precios bajos del petróleo; niveles bajos de inflación; mayor competitividad de la zona euro por efecto de tipos de cambio.
- Múltiples *fuentes de incertidumbre*, que pueden lastrar tanto la actividad económica como potenciar el conflicto y la inestabilidad: los efectos sociales no superados de la crisis (alto volumen de paro, aumento de la desigualdad, aumento de los niveles de pobreza y exclusión social); crisis política en diferentes Estados miembro de la UE, que está impulsando el acceso al poder de fuerzas políticas de extrema derecha; profundización de la crisis del proyecto de integración europeo con el BREXIT; inestabilidad del contexto político internacional (Trump, Rusia, China...)
- La agudización de *tendencias macroestructurales* de largo recorrido, tales como los cambios demográficos (envejecimiento), la crisis de cuidados y la crisis ecológica.
- Incertidumbre sobre los *impactos de la digitalización* de las economías, cuyo desarrollo y efectos reales están todavía por contrastar.

A ello se suma en el contexto español la continuidad de un modelo socioeconómico caracterizado por profundos desequilibrios estructurales, que contribuyeron a gravar los efectos más negativos de la crisis de 2008 – sobre todo en términos de destrucción de ~~empleo~~ **empleo** ~~están~~ favoreciendo una recuperación frágil y precaria e insostenible (desde el punto de vista económico, social y medioambiental).

Para finalizar este breve diagnóstico de nuestro mercado de trabajo, reflejar que el Estado de España continúa sin haber ratificado 20 convenios y 5 Protocolos de la OIT, destacando los siguientes:

- Convenio 175 sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994.
- Convenio 183 sobre la protección de la maternidad, 2000.
- Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.
- Convenio 168 sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988.
- Protocolo 29 de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.
- Protocolo 155 de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

II. Conversaciones del centenario

1. Trabajo y sociedad

La crisis del trabajo que las sociedades europeas vienen sufriendo desde finales del siglo pasado en favor de la mercantilización de la economía y el empleo, se ha intensificado en los últimos años y todo apunta a que la que ya denominan la "Cuarta revolución industrial" va a seguir apostando con más dureza si cabe por la mercantilización de la sociedad en su conjunto.

La globalización y la internacionalización de la economía y los avances tecnológicos como internet, los dispositivos móviles o la robótica, han originado cambios significativos en la sociedad y su evolución conjunta con otras tecnologías como la realidad virtual o la inteligencia artificial, continuarán transformando y modificando nuestra manera de trabajar, de relacionarnos, de consumir, etc., según vaticina Klaus Schwab⁴, *"en una escala, alcance y complejidad ... distinta a cualquier cosa que el género humano haya experimentado antes"*.

Estas modificaciones trascienden a todos los ámbitos sociales, pero especialmente al mundo del trabajo, donde ya se pueden observar cambios importantes en cuanto a la duración y estabilidad en el empleo, la flexibilidad que se demanda de los trabajadores, la aparición de "nuevas" formas de empleo, el incremento de la individualidad de las relaciones laborales, etc. Sin embargo, lo que no se conoce aún es cuáles serán las consecuencias concretas que sobre el empleo conllevarán el uso intensivo de la robotización o el desarrollo de la economía de las plataformas digitales.

Pero aunque no se sepa a ciencia cierta cuál va a ser su verdadero impacto, hay que referir que una gran parte de los académicos y estudios que han tratado este tema, que se reseñan más detalladamente en el apartado 2 de este documento, coinciden en tres cosas:

- a) La revolución tecnológica incrementará la productividad
- b) La revolución tecnológica causará la extinción de cientos de profesiones y una importante pérdida del empleo a corto plazo, que no podrá ser compensada por el ritmo de crecimiento de nuevos empleos.
- c) Con el avance tecnológico aumentará la polarización de las sociedades del futuro⁵ y la desigualdad.

La experiencia histórica pone de manifiesto que el desarrollo de los cambios tecnológicos no es homogéneo. De hecho, la intensidad y alcance de los mismos puede registrar variaciones significativas entre los distintos países y sectores productivos, y sus impactos afectar de forma desigual a la población.

La razón es que, como ya señalara hace dos décadas Manuel Castells, en cada caso la articulación entre el nuevo paradigma tecnológico y la sociedad se hace según la historia, la cultura y la especificidad institucional de cada país. En suma, la digitalización de la economía puede considerarse en su fase actual como un proceso social en construcción, cuya extensión y posibles impactos en las diferentes esferas de la vida social y laboral no están predeterminados, y permanecen en cambio todavía por explorar.

Este debate es particularmente relevante en el contexto español, considerando que existen factores estructurales que limitan en la actualidad el progreso de la economía digital en España, cuya superación se perfila como necesaria para impulsar el desarrollo de la misma y favorecer su potencial de creación de empleo: desde barreras socioculturales, a desequilibrios del modelo productivo, déficits en las estrategias empresariales de digitalización y restricciones en el ámbito institucional.

A ello se suma un escenario del mercado de trabajo como el que actualmente se vive en nuestro país, con elevados niveles de desempleo y precariedad, en el que el número de trabajadores pobres aumenta como consecuencia de los bajos salarios, en el que miles de personas no cuentan con ninguna prestación social, en el que persiste una fuerte discriminación de género que da lugar a una notable brecha salarial entre hombres y mujeres, en el que los derechos laborales y la libertad sindical se ponen en entredicho y en el que se menosprecia la importancia y el valor de la negociación colectiva y el dialogo social, con cada reforma laboral.

Las consecuencias de sumar a un presente gris, cuando menos, un futuro incierto en el empleo, se trasladarán sobre el conjunto de la sociedad en forma de incremento de las desigualdades económicas y sociales, pobreza y debilitamiento de la cohesión social.

Por lo tanto, si en el futuro, el trabajo no es capaz de responder a las necesidades humanas básicas y tampoco es determinante para la consecución de la justicia social, es urgente replantearse qué lugar y qué función tiene que ocupar el trabajo en la sociedad, tal y como bien se expresa en el informe sobre la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo (104ª reunión).

Así, respecto al lugar y función que tiene que ocupar el trabajo en la sociedad, convenimos que el acceso al mismo es necesario para satisfacer las necesidades básicas de las personas y que del mismo modo, es determinante para la salud, el desarrollo personal y la inclusión social. Por ello, antes de plantearse cuestiones sobre si los nuevos modelos de trabajo ofrecerán mayor libertad y oportunidades, es necesario que pongamos al trabajo en el centro de la sociedad del futuro y en el eje de la acción política de los gobiernos nacionales y de las instituciones internacionales.

De esta manera, consideramos que siguen estando vigentes y deben reforzarse en el futuro los siguientes principios de la OIT, los cuales, no sólo no han perdido valor por el transcurso del tiempo, sino que tendrán una importancia transcendental en un sistema económico que aspira a prescindir de millones de trabajadores en todo el mundo:

- La obligación constitucional y solemne de la OIT de *"fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida"*, recogida en su Anexo 'Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo'.
- El objetivo de *"...Situación el empleo pleno y productivo y el trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales..."*, recogido en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa adoptada por la CIT el 10 de junio de 2008.

En definitiva, y ya que el empleo es decisivo para la inclusión social, cualquier sistema económico o cualquier modelo de crecimiento que dé de lado el objetivo de garantizar a todos el acceso a un trabajo, será nocivo para la economía y las sociedades.

Por esta razón y para evitar que la digitalización de la economía se convierta en un factor generador de desigualdades sociales, las sociedades deben dotarse de los medios y herramientas necesarios que realcen, potencien y fomenten los valores humanos, comunitarios y solidarios.

En este sentido, para conseguir sociedades más inclusivas y justas, prósperas y con elevados niveles de bienestar y cohesión social consideramos esencial:

- Primero, establecer políticas públicas que inviertan en la creación de empleos y luchen contra la pobreza de los trabajadores, mediante la promoción del trabajo decente y con especial atención a los trabajadores más vulnerables. Para ello, es necesario una reorientación sustancial de las políticas macroeconómicas aplicadas desde 2010 en el marco de la

Nueva Gobernanza Económica Europea. En este sentido, la Confederación Europea de Sindicatos presentó a finales de 2013 una propuesta alternativa para un “nuevo rumbo para Europa”. En la misma, se detalla un plan concreto y fundamentado de recuperación basado en el objetivo de invertir un 2% adicional del PIB de la UE cada año durante los próximos 10 años. Este plan debería dirigirse a estimular la recuperación de la actividad económica a corto plazo, así como a sentar las bases para la transición hacia un modelo económico más sostenible (que incluya la creación de empleos decentes). De forma específica, en el contexto español las organizaciones sindicales han incidido en la necesidad de una serie de actuaciones en el corto plazo tales como: (a) la subida del Salario Mínimo Interprofesional a 800 euros mensuales, para cumplir con el objetivo establecido por la Carta Social Europea; (b) el fin de los procesos de devaluación salarial, y la mejora de las retribuciones como elemento central por sus efectos positivos tanto a nivel micro como macro (sobre la demanda agregada); (c) la recuperación del poder adquisitivo de las/os trabajadoras/es en el empleo público; y (d) la aplicación de medidas orientadas a eliminar la brecha salarial entre mujeres y varones.

- Segundo, se plantea promover una transición justa a un modelo económico más sostenible, incidiendo en un doble eje de actuación
 - El fomento de cambios en la composición sectorial de la actividad económica y el empleo, potenciando la modernización de los sectores tradicionales y el desarrollo de otros emergentes. Ello pasaría por la apuesta por una política industrial realmente efectiva, que permita afrontar tanto los problemas inmediatos a corto ~~plazo~~ el impacto de la crisis como el reto estructural planteado a las sociedades europeas en el medio y largo plazo. Asimismo, se debe contemplar el desarrollo de políticas orientadas a la redistribución de las rentas generadas por el sector más productivo hacia el resto de la sociedad, mediante el desarrollo de nuevos bienes y servicios de calidad que cubrirían nuevas demandas sociales, garantizando en paralelo la mejora de los niveles de bienestar social
 - La reorientación del modelo productivo debería implicar por otro lado *transformaciones significativas en la organización y funcionamiento de las empresas*, que propicien el tránsito de un modelo de competencia basado de forma mayoritaria en la reducción de costes y precios, a otro orientado hacia la innovación, la inversión productiva, los productos y servicios de mayor valor añadido y la calidad del empleo.
- Tercero, repensar el actual modelo social e implementar un nuevo contrato social en el que los derechos sociales fundamentales tengan

prioridad sobre las libertades económicas, en el que se dé prevalencia a las políticas que mejoren las condiciones de vida y de trabajo y los servicios públicos esenciales; que garantice empleo de calidad, salarios justos, la igualdad de trato, los derechos sindicales y una Seguridad Social pública, universal, solidaria que provea de prestaciones dignas ante situaciones de necesidad.

- Cuarto, ante el hecho de que la desigualdad y la destrucción de empleo pueda incrementarse con el avance tecnológico, debe pensarse en la implementación de un régimen fiscal que proporcione una distribución justa de la riqueza acorde con el futuro, que tenga especialmente en cuenta la reinversión social de parte de las ganancias de la productividad que deriven de la innovación tecnológica.
- Quinto, con la finalidad de proteger a las personas con escasa o ninguna cobertura social pública, deben establecerse mecanismos como una Prestación de Ingresos Mínimos que garantice unos recursos económicos adecuados a todas aquellas personas que pudiendo y queriendo trabajar no pueden hacerlo, para con ello poder vivir con dignidad y atender las necesidades más esenciales, de modo que no se vean encaminados a situaciones de pobreza y exclusión social.

En definitiva, se trata de reconfigurar y adaptar el sistema de protección social, para que pueda amparar las situaciones de necesidad que ya se dan en la actualidad y que pueden intensificarse en el futuro.⁶

2. Trabajo decente para todos

La cuarta revolución industrial o “Revolución 4.0” basada en los desarrollos de las tecnologías digitales, los sistemas ciberfísicos, el internet de las cosas, el Big Data, la ingeniería genética y las neurotecnologías, conllevará indudables ventajas para la mejora de la calidad de vida y los servicios, pero como en anteriores revoluciones industriales, intensificará la automatización de los procesos productivos y estimulará el nacimiento de nuevos modelos empresariales que transformarán el mundo del trabajo.

Cómo incide el desarrollo de estas tecnologías en el mercado de trabajo, qué implicaciones tendrá sobre el acceso al empleo y la calidad del mismo, son razones suficientes para que por parte de todos los sujetos que de una forma u otra formamos parte del mismo, dediquemos la atención y reflexión que se merece.

Como sindicatos, nuestra tarea se dirige a identificar los riesgos que ofrece el futuro del trabajo, cuyos efectos pueden llegar a ser perjudiciales para el empleo, el trabajo decente, la igualdad y la justicia social.

Nuestra labor también debe orientarse a realizar contribuciones o propuestas para evitar o minorar dichos efectos.

2.1 Dinámicas de empleo

Como ya hemos referido más arriba, entre los expertos y académicos no hay un consenso sobre los efectos en el empleo de un aumento de la automatización de los procesos productivos, coexistiendo autores y estudios pesimistas con los más optimistas.

A continuación se presentan sintéticamente las principales conclusiones de los informes más relevantes al respecto.

1. Pesimistas

a) A nivel internacional

- El estudio elaborado por Carl Benedikt Frey y Michael A. Osborne en septiembre del año 2013⁷, donde se afirma que alrededor del 47 % del empleo total en los Estados Unidos tenía un alto riesgo de desaparecer en un periodo de 10 o 20 años, debido a la automatización.
- Posteriormente, enero 2016, los mismos autores en otro estudio titulado "Technology at Work v2.0: The future is not what it used to be", van a expresar que *"en el conjunto de la OCDE, el 57% de los empleos son susceptibles a automatización. Cifra que aumenta al 69% en el caso de la India y al 77% en China."*
- También encontramos el Informe de enero de 2016 del Foro Económico Mundial (Foro de Davos), en el cual se estima que *"las tendencias actuales podrían conducir a un impacto neto en el empleo de más de 5,1 millones de puestos de trabajo perdidos debido a cambios en el mercado de trabajo durante el período 2015-2020"*⁸.

b) A nivel nacional

- Las estimaciones efectuadas por el Instituto Global McKinsey que analiza el impacto de la automatización en 54 países y que estima que en España un total de 8,7 millones de empleo son susceptibles de ser automatizados⁹.

- Las realizadas por los expertos de Caixa Bank Research que tras afirmar que *"las nuevas tecnologías pueden tener potencialmente un impacto negativo a corto plazo, al perjudicar directamente a algunos trabajadores que pierden su empleo o ven reducido su salario por culpa de la automatización"*, estiman que *"un 43% de los puestos de trabajo actualmente existentes en España tienen un riesgo elevado (con una probabilidad superior al 66%) de poder ser automatizados a medio plazo, mientras que el resto de los puestos de trabajo quedan repartidos a partes iguales entre el grupo de riesgo medio (entre el 33% y el 66%) y bajo (inferior al 33%)"*

2. Optimistas

a) A nivel internacional

- El estudio de James Bessen *"How computer automation affects occupations: technology, jobs, and skills"*, octubre 2016, donde se expresa que *"la automatización de una actividad está asociada a un aumento de la demanda de esa actividad, en parte por la sustitución de los costos de otras ocupaciones. En promedio, el efecto de la demanda directa está ampliamente compensado por el efecto de sustitución. El resultado neto es que la digitalización se asocia con un pequeño aumento en el empleo, no con grandes pérdidas de empleo."*¹⁰
- También tenemos el informe de McKinsey Global Institute (MGI), en el que tras afirmar que *"Casi la mitad de las actividades de trabajo a nivel mundial tienen el potencial de automatizarse utilizando la tecnología actual"* y que *"las actividades técnicamente automatizables afectan a 1.200 millones de trabajadores y 14.6 billones de dólares en salarios."*, se afirma que *"menos del 5% de las ocupaciones pueden automatizarse completamente"*¹¹.
- Y el estudio de The Boston Consulting Group donde se estima que para los próximos 10 años, cabría esperar un aumento del 6% en el empleo, principalmente atribuible a la creciente demanda de trabajadores industriales altamente cualificados¹².

b) A nivel nacional

- El informe Adecco sobre el futuro del trabajo en España (2016), donde se expresa que *"la mayor automatización del trabajo que deriva de los avances tecnológicos no supone la desaparición inmediata del*

trabajador, sino que este migrará a otra posición o seguirá en la misma siendo atendido por la herramienta tecnológica".

- El informe de PWC "Trabajar en 2033", donde se manifiesta que *"la destrucción de empleo podría ser compensada e incluso mejorada no solo por la necesidad de nuevas profesiones y capacidades sino también por la generación de puestos de trabajo resultantes del crecimiento y la expansión que experimentan las organizaciones al incrementar su productividad."*

En suma, el debate en torno a los efectos laborales de la digitalización permanece en buena medida abierto. La razón es que, más allá de las visiones optimistas o escépticas sobre el potencial disruptivo de este fenómeno, no se dispone aún de evidencia empírica concluyente sobre sus consecuencias concretas en las dinámicas de creación y destrucción de empleo.

De hecho, algunos estudios apuntan que las innovaciones tecnológicas digitales pueden provocar simultáneamente impactos laborales diversos e incluso contradictorios¹³, cuyo alcance e intensidad dependen en buena medida de las características sociales, económicas e institucionales de cada país, sector productivo y empresa

En cualquier caso, aparte del razonable disentimiento de posturas y posicionamientos entre los expertos, debemos destacar que en lo que una gran parte de estos académicos parece coincidir es que en el corto plazo esta revolución tecnológica y el incremento de la automatización de los procesos de producción que se derivará de la misma, provocará la pérdida de empleos, en especial de aquellos de baja y/o media cualificación y la sustitución de empleos estables por empleos precarios y peor remunerados.

Lo cual, por otra parte, vienen a corroborar las perspectivas –nada halagüeñas- sobre el empleo a muy corto plazo que mantiene por ejemplo, el informe "Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2017" de la OIT al expresar que *"En 2017, se prevé que el número de personas desempleadas a nivel mundial se sitúe en poco más de 201 millones – con un aumento previsto adicional de 2,7 millones en 2018 - ya que el ritmo de crecimiento de la fuerza de trabajo supera el de la creación de empleo"* o la propia Comisión Europea para el caso de España, que señala que *"la creación de empleo se desacelera, pasando del 2,9% en 2016 al 2,0% en 2017 y al 1,7% en 2018. Por su parte la tasa de paro caerá del 19,6% en 2016 al 17,7% en 2017 y al 16,0% en 2018."*

En vista de todo ello y aunque las predicciones más catastrofistas no acabaran teniendo lugar, lo cierto es que el riesgo de que en el corto plazo millones de puestos de trabajo en todo el mundo pueden ser destruidos y de que la brecha entre trabajos altamente cualificados y bien remunerados y los trabajos manuales y mecánicos, poco cualificados, de baja remuneración y precarizados, se haga más profunda, resulta más que probable.

Por este motivo, consideramos que es obligatorio que los gobiernos nacionales y las instituciones internacionales sitúen y refuercen el objetivo del pleno empleo como eje de su acción política, con el fin de evitar las fatales consecuencias que una importante reducción del empleo pudiera tener en términos de acrecentamiento de las desigualdades, la pobreza y la exclusión social entre los trabajadores.

2.2 Calidad del empleo

La digitalización no sólo suscita interrogantes sobre el futuro del empleo, sino también respecto de la naturaleza y la calidad del mismo. Nuevamente es preciso reiterar que se trata de un debate abierto, cuya premisa de partida es que los potenciales impactos de este fenómeno están condicionados por factores de índole tanto tecnológica como social e institucional, así como por las estrategias concretas que adopten los distintos actores involucrados en su desarrollo.

Así, de un lado se ha señalado que la digitalización puede favorecer mejoras en las condiciones de trabajo en relación a aspectos como: la liberación de actividades peligrosas y tareas repetitivas; una mayor flexibilidad y autonomía en la organización del tiempo de trabajo; el enriquecimiento de los contenidos de trabajo; la mejora en las cualificaciones, y el reforzamiento de las posibilidades de cooperación. De otro lado, se ha apuntado sin embargo que –aún sin negar sus potenciales beneficios la digitalización plantea igualmente riesgos para la calidad de las condiciones de trabajo y de los derechos laborales.

La transformación digital está incrementando notablemente la demanda de las empresas de una mayor flexibilidad de los trabajadores y está introduciendo nuevos escenarios laborales, como el crowdsourcing, el crowdworking, el e-work o el trabajo móvil, que van más allá de los marcos tradicionales de una relación de trabajo y que nos deben poner en alerta ante el peligro de que estas prácticas puedan suponer un mayor deterioro de las condiciones de trabajo y la calidad del empleo.

El avance de las nuevas tecnologías está ocasionando que el trabajo ya no se delimite en un lugar y espacio de tiempo determinado. Gracias a la conectividad que proporciona internet, el correo electrónico, el cloud computing o los dispositivos móviles, el trabajador puede realizar su labor desde cualquier lugar y a cualquier hora, siendo cada vez menos necesaria la presencia física del trabajador en el centro de trabajo y la utilidad de un calendario laboral preestablecido que regule la jornada laboral, los días de descanso, los días festivos y las vacaciones.

Nos encontramos así ante un entorno de trabajo, que ya existe y que se extenderá en el futuro, que incrementa exponencialmente la flexibilidad de la empresa y el trabajador, y que incluso puede llegar a aumentar las opciones de conciliar la vida laboral con la vida privada o familiar, pero que sin embargo, en la práctica¹⁴ conlleva que los trabajadores estén permanentemente disponibles 24 horas al día 7 días a la semana.

El diputado socialista Benoit Hamon, que impulsó la regulación del derecho a la desconexión en Francia y actual candidato socialista a las presidenciales francesas, explicó gráficamente esta situación: *“Los empleados salen físicamente de la oficina, pero no dejan de trabajar. Quedan amarrados por una especie de correa electrónica, como si fueran perros. Los mensajes de texto, los e-mails y demás invaden la vida de los trabajadores”*.

Se trata esta de una práctica empresarial abusiva que impide que los trabajadores disfruten de su derecho al descanso mínimo, su derecho a la intimidad y su derecho a conciliar la vida familiar o privada con la vida laboral, que puede agudizarse en el futuro y que es conveniente atajar a través de una utilización más racional de las nuevas tecnologías, garantizando la efectividad del derecho al descanso de los trabajadores y eliminando su posible impacto negativo en la salud y seguridad de los mismos.

Por otro lado, existe el riesgo de que el uso, la transformación y el almacenamiento de datos en la relación laboral conlleven un aumento de la supervisión y el control empresarial que vulnere derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho a la intimidad o la vida privada. Un buen ejemplo de que este riesgo es real lo encontramos por ejemplo en la actuación de la empresa NewFusion, una empresa belga de software especializada en marketing digital que recientemente ha implantado un chip a varios de sus empleados para abrir las puertas o acceder al ordenador de la empresa¹⁵.

Conviene recordar, como bien hace la Confederación Europea de Sindicatos en su Resolución de fecha 8-9 de junio de 2016 sobre la digitalización: hacia un trabajo digital justo, que *“un trabajador no renuncia a su derecho*

a la intimidad cuando trabaja", y que por lo tanto, "los empleadores deben abstenerse de interferencias irrazonables cuando los trabajadores utilizan dispositivos técnicos y las TIC".

De la misma manera, derechos fundamentales de los trabajadores como el derecho a huelga pueden sucumbir en la era de la revolución tecnológica. Paradigma de esto es la Sentencia del Tribunal Constitucional del Estado de España, de fecha 2 de febrero de 2017, en la que el Alto Tribunal concluye que *"La efectividad del ejercicio del derecho de huelga no demanda del empresario una conducta dirigida a no utilizar los medios técnicos con los que cuenta en la empresa o a abstenerse de realizar una actividad productiva que pueda comprometer el logro de los objetivos de la huelga, (...)".* Lo cual supone que a partir de esta Sentencia, *"las huelgas pueden ser combatidas por el empleador simplemente sustituyendo a los trabajadores por medios tecnológicos"*¹⁶.

En este sentido, observamos con especial preocupación:

- La extensión del uso del trabajo a tiempo parcial, el trabajo a llamada y/o los contratos de cero horas, en su mayoría de carácter involuntario, en aras de las demandas empresariales de una mayor flexibilidad de los trabajadores.
- La apuesta cada vez mayor de las empresas de externalizar la tareas y trabajos propios de la actividad principal, a través del Outsourcing de funciones, freelances, el crowdworking o el crowdsourcing¹⁷, favoreciendo la contratación mercantil en perjuicio de la contratación laboral.
- Cómo van ganando peso en la industria digital las plataformas que conectan las ofertas marginales de trabajo o servicios con la demanda (como Uber, Airbnb, etc.), que basan su negocio y beneficios en una reducción de los costes laborales y la ausencia de responsabilidades en materia laboral y de seguridad social¹⁸.

Podemos afirmar así que bajo el resguardo de la economía digital, las empresas se inclinan por el impulso de mecanismos atípicos de contratación, que generan además de salarios muy reducidos, importantes carencias de protección social, inestabilidad e inseguridad en el empleo, incertidumbre, dificultad para conciliar la vida laboral con la privada, la aparición de riesgos psicosociales, etc.

Las consecuencias de la utilización masiva del trabajo a tiempo parcial involuntario, las nuevas o renovadas fórmulas de externalización o

subcontratación o las plataformas digitales, tal y como señala la Confederación Europea de Sindicatos, "*facilitan las posibilidades de socavar o eludir los salarios mínimos, la regulación sobre el tiempo de trabajo, (vacaciones), la seguridad social, los regímenes fiscales, etc.*"¹⁹ y se traduce para los trabajadores en un escaso número de horas de trabajo, bajos salarios, inestabilidad, incertidumbre y peores condiciones de trabajo. En otras palabras, deriva en la ausencia de calidad del empleo.

2.3 España

En España sabemos muy bien de lo que hablamos en cuanto a falta de calidad del empleo o trabajo no decente. Conocemos muy bien cuáles son las consecuencias sobre el empleo y la calidad del empleo de una apuesta política por la flexibilidad y desregulación del mercado de trabajo.

De esta manera, si hay algo que caracteriza el empleo en nuestro país es la precariedad laboral, ya se mida en términos de temporalidad, parcialidad involuntaria, ingresos del trabajo, derechos de los trabajadores o cobertura de la seguridad social.

Nuestro país está muy lejos del trabajo decente, dado que:

1) La parcialidad se está consolidando como un elemento estructural más de nuestro mercado de trabajo (14,6% en el tercer trimestre de 2016), destacando el crecimiento de la temporalidad involuntaria que se ha duplicado durante la crisis hasta alcanzar el 61,3% de los trabajadores a tiempo parcial, según los datos de la EPA (tercer trimestre de 2016). Es decir, más de la mitad de los trabajadores a tiempo parcial trabajan en estas condiciones de forma involuntaria.

2) La devaluación salarial, junto al incremento en la precariedad del empleo, han causado un descenso de los salarios medios en el mercado de trabajo desde el año 2009 de 5,3 puntos porcentuales (desde 2009 a 2013 cayeron 7 puntos y la inflación negativa desde entonces es lo que ha frenado algo esa caída)²⁰.

3) En España tenemos una de las brechas salariales entre mujeres y hombres más elevadas de Europa. Una brecha salarial que ha aumentado hasta alcanzar el 23,25% y donde las mujeres dejan de percibir al año, de media a nivel nacional, casi 6.000€ menos que los hombres. En el año 2014, (última Encuesta de Estructura Salarial) el salario bruto medio anual de las mujeres fue 19.744,82€ y el de los hombres 25.727,24€".

4) Las últimas reformas laborales llevadas a cabo en nuestro país, en especial la del año 2012, además de afectar a los principios sobre la consulta y el diálogo social, también han afectado profundamente y de forma negativa a los derechos de negociación colectiva, libertad sindical y derecho a huelga, con la consiguiente amonestación del Comité de libertad Sindical de la OIT ante las oportunas Quejas presentadas por CCOO y UGT el 10 de mayo de 2012 y 25 de julio de 2014²¹.

5) La cobertura de la prestación por desempleo se ha reducido de forma considerable. Los beneficiarios de prestación contributiva han pasado de ser el 46,9% de los beneficiarios en 2012 a ser el 38,0% del total en 2016, casi nueve puntos menos. De este modo, la tasa de cobertura del sistema de protección por desempleo se ha reducido en más de 10 puntos a lo largo de los cinco años de reforma laboral.

Si el trabajo decente, tal y como establece el programa de trabajo que ha elaborado la OIT, se basa en el empleo, los salarios, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social, con la igualdad de género como un objetivo transversal, para crear las mejores perspectivas de progreso social y desarrollo, no cabe duda que España está muy lejos de esta realidad.

2.4 Consideraciones finales

En resumen y en vista de todo lo anterior, nos preocupa que la aparición de "nuevas formas de empleo" resultantes de la evolución de la economía digital, pueda conllevar un futuro del trabajo más precario, en el que el desarrollo de las tecnologías no se utilice en beneficio o auxilio de los trabajadores. Es decir, que el progreso de la informática, la robotización y las nuevas tecnologías de la información no sirvan para garantizar los derechos de los trabajadores, proporcionar unas mejores condiciones de trabajo, mejores salarios o una mayor conciliación de la vida laboral con la vida privada. Sino que muy al contrario, se utilicen los avances tecnológicos y digitales para reducir la calidad del empleo, aumentar la parcialidad, rebajar los salarios, cercenar derechos de los trabajadores y empeorar sus condiciones de trabajo.

Nos preocupa en definitiva que el trabajo se convierta, como acertadamente apunta la Comisión de lo Social de Jueces para la democracia, "*en un contexto de desprotección –y sumisión– de los derechos fundamentales de los trabajadores frente al empleo por el empresario de las Tecnologías*"²² y que juzgamos inadmisibles desde la perspectiva de la protección de los derechos de los trabajadores y de la dignidad humana.

En este sentido, situar las tecnologías al servicio y en beneficio de los trabajadores y los ciudadanos y evitar o en su caso, amortiguar las negativas consecuencias que derivan de una digitalización mal gestionada, deben ser los objetivos principales desde los que enfrentarse ante los retos y desafíos que nos plantea el futuro del trabajo.

De la misma manera que han sido las políticas adoptadas las que han agravado la destrucción de empleo y han precarizado las relaciones laborales, debe ser también la política (políticas de empleo y protección social, especialmente) las que contribuyan en el futuro a generar los empleos necesarios en cantidad y calidad suficientes.

Para ello será esencial:

- Que los objetivos de pleno empleo y trabajo decente para todos los trabajadores sigan representando el objetivo fundamental de la OIT y de los gobiernos nacionales y en consecuencia, constituyan una parte fundamental de los instrumentos regulatorios de ámbito nacional e internacional.
- Las políticas de los gobiernos (económicas, empleo, sociales y fiscales), apoyados por instituciones internacionales fuertes, orienten su estrategia a la creación de empleos decentes, con derechos, salarios adecuados y una protección social que permita una vida digna.
- Para la consecución de este objetivo los gobiernos, además de una fuerte inversión pública en materia educativa y formación profesional, deberán explorar de forma decidida sectores como la economía verde y la prestación de cuidados personales, con un alto potencial de creación de empleo.
- Asimismo, deberán incrementarse las inversiones en políticas activas y pasivas de empleo promoviendo una adecuada adaptación de los trabajadores frente a los cambios, con el fin de evitar el coste de la transición a la nueva era digital. Tanto la formación en el desarrollo de competencias digitales, en particular en relación con colectivos de trabajadores más vulnerables como las mujeres, los jóvenes, los trabajadores temporales, los trabajadores migrantes, los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores autónomos, como el desarrollo de programas de capacitación continua que mejoren las habilidades y capacidades de los trabajadores, serán fundamentales para garantizar una transición inclusiva.

- Por otra parte, se necesitará introducir en los sistemas normativos actuales las reglas oportunas para que las nuevas tecnologías, la automatización de los procesos productivos y la industria digital no menoscaben los derechos de los trabajadores y no provoquen un agravamiento de la desigualdad de la renta y la polarización del empleo.
- Así, con el propósito de llenar los vacíos normativos existentes y eliminar las diferencias en las condiciones laborales según el tipo de contratación laboral, la regulación laboral debe adaptarse para incorporar las nuevas relaciones de trabajo o formas de empleo que ya no responden a los patrones clásicos y asegurar que todos estos trabajadores tengan acceso a los mismos derechos sociales y de empleo, así como de protección social y de seguridad laboral que tienen los trabajadores de los sectores tradicionales²³.

Especialmente, deberán establecerse las modificaciones oportunas que permitan a los servicios públicos correspondientes, llevar a cabo la vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de orden social en las nuevas "formas de empleo" ("fábricas virtuales", e-trabajadores, teletrabajadores, trabajadores móviles, etc.).

- También por medio de la legislación laboral, fundamentalmente, debe recuperarse el equilibrio en el sistema de relaciones laborales, hoy inclinado hacia la parte empresarial y fortalecer la capacidad de representación e interlocución de los sindicatos en la nueva economía digital, por ejemplo, dando prevalencia a la negociación colectiva de ámbito superior a la empresa (sectorial, territorial) e introduciendo y/o expandiendo los derechos de participación o cogestión de los representantes de los trabajadores en los órganos de toma de decisiones de las empresas.

3. La organización del trabajo y la producción

Consecuencia de la globalización y la transformación digital de la industria han surgido nuevas formas –y se han renovado otras– de organizar el trabajo y la producción como, el teletrabajo, la deslocalización de funciones, la externalización y subcontratación transfronterizas, las cadenas de suministro mundiales, la externalización abierta de tareas basadas en internet o Crowdfunding, etc.

Nos encontramos así ante una organización del trabajo y la producción que, con ayuda del desarrollo de la tecnología, opta por un lado, por potenciar la deslocalización, subcontratación o externalización de funciones y tareas

(principales y complementarias) a través de plataformas de subcontratación en línea en perjuicio de la contratación laboral y por otro lado, tiende a impulsar el uso de formas atípicas de empleo, relegando a un segundo plano el modelo de contratación laboral indefinida y a tiempo completo, ante la mayor flexibilidad que para las empresas otorgan los contratos de trabajo a tiempo parcial y los contratos temporales o de duración determinada.

Nos preocupa que la opción por el trabajo atípico o temporal constituya una parte esencial de las nuevas formas de empleo o las nuevas formas de organizar el trabajo²⁴, por cuanto la extensión de su uso supondrá devaluar aún más la calidad del trabajo, aumentando la desigualdad y la inseguridad económica de los trabajadores.

De la misma manera que nos inquieta la tendencia, cada vez mayor, de la subcontratación o externalización transnacional o transfronteriza de tareas o micro tareas, que no se fundamentan en una mayor eficiencia sino en la reducción de costes y la maximización de beneficios empresariales. Especialmente la que se produce a través de plataformas digitales o Crowdsourcing, en las que "no existe" relación laboral entre la plataforma y la empresa, por una parte y el prestatario, por otra.

Conjuntamente, esta forma de organizar el trabajo que se basa en el trabajo atípico y la ausencia de una relación laboral, no nos preocupa sólo por su efecto en la reducción de los salarios, la polarización del mercado de trabajo o la devaluación de la calidad del trabajo, sino también por las derivaciones que ello tiene en el mantenimiento de una fiscalidad adecuada y una Seguridad Social y Servicios Sociales con recursos suficientes.

La destrucción de empleo, la polarización del mercado de trabajo y la devaluación de los salarios que derivan de la revolución tecnológica, casi con toda probabilidad en el corto plazo, junto con la ausencia de legislación laboral aplicable en los nuevos modelos de negocio que surgen de la economía digital, está poniendo a prueba la capacidad de los sistemas fiscales y de protección social.

Menos población ocupada, más empleos a tiempo parcial, más relaciones mercantiles o comerciales sin contribución a la Seguridad Social y salarios reducidos, son factores que repercuten de forma negativa en los ingresos fiscales y en consecuencia, en el mantenimiento de los servicios públicos (sanidad, educación, etc.), la Seguridad Social y los Servicios Sociales.

En lo que respecta al sistema de protección social, menos trabajadores y salarios más bajos conllevan una menor cotización social y una disminución de los ingresos que agudizará los problemas de financiación del Sistema de la Seguridad Social con que ya cuentan algunos países, como es el caso de España.

Como se puede deducir, los efectos que podrían derivarse del avance de la tecnología y el progreso de la automatización de los procesos productivos para la viabilidad de los sistemas de protección social, pudieran llegar a producir el agotamiento de aquellos sistemas de Seguridad Social públicos, basados en un sistema de financiación de reparto y regidos por los principios de universalidad, igualdad, justicia y solidaridad, como la Seguridad Social española.

Si al envejecimiento de la población que se prevé para los próximos años²⁵, le unimos una importante reducción de los ingresos por cotizaciones sociales derivados de los efectos sobre el empleo de la nueva era tecnológica, el resultado que obtendremos será el declive de los sistemas protección social, al menos en su configuración actual.

El futuro del trabajo, nos plantea un reto crucial a corto plazo en cuanto a evitar o minimizar la destrucción de empleo y una mayor precarización del trabajo, pero también proyecta un desafío transcendental en relación a cómo mantener –e incluso mejorar-, con “menos población ocupada” y “peores salarios”, un sistema de protección social para todos los trabajadores, también para aquellos que desarrollen su actividad en las nuevas formas de empleo, que proporcione prestaciones sociales (desempleo, enfermedad, vejez, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad, etc.) adecuadas y suficientes para llevar una vida digna, a un mayor número de futuros pensionistas.

Partimos para ello, de la premisa que lo que se pretende es extender en el tiempo y mejorar la cobertura de un Sistema de Seguridad Social público, universal y solidario, como pudiera ser nuestra Seguridad Social, por considerar que es el modelo que mejor garantiza los derechos de igualdad, los valores de solidaridad y justicia social y la lucha contra la pobreza y la desigualdad.

- Es razonable pensar que la solución a este desafío pasa en primer término, por la creación de empleo estable (prioridad contrato indefinido a tiempo completo) de calidad, con derechos y salarios adecuados.

- Asimismo, pasa por establecer una fiscalidad adaptada al futuro, más justa, basada en la equidad y con una mejor distribución de la carga tributaria que favorezca la cohesión social. Un sistema tributario potente en términos recaudatorios que garantice la suficiencia de ingresos y contribuya a preservar y reforzar el sistema de protección social y la prestación de servicios públicos de calidad.
- En este sentido, si el avance de la automatización que derivada del desarrollo tecnológico conlleva el riesgo por un lado, de la destrucción de empleo y un aumento de la polarización del mercado de trabajo y por otro, el incremento de la productividad, es necesario adaptar la política fiscal con el fin de mantener una recaudación suficiente y propiciar asimismo una justa distribución de la riqueza²⁶.
- Habrá por tanto, que buscar la fórmula más apropiada para gravar los efectos sobre el empleo y las rentas de la intensificación de la automatización, para que sus beneficios reviertan a toda la sociedad como parte de beneficios sociales y mejores servicios públicos.
- Igualmente, la solución a este desafío también pasa por compensar la pérdida de ingresos de los Sistemas de Seguridad Social motivada por el avance de las tecnologías y la transformación digital. A este respecto, es necesario que los sistemas de financiación de la Seguridad Social se adapten al futuro y a la realidad de las empresas, al igual que los sistemas fiscales.
- Complementar las cotizaciones sociales de trabajadores y empleadores por medio de la diversificación de fuentes de financiación puede ayudar a ajustar la recaudación de la Seguridad Social a los cambios y favorecer un mayor nivel de protección de los ciudadanos.

Por ejemplo, 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 Seguridad Social, que permitan la contribución de aquellas empresas cuyos procesos de automatización supongan un porcentaje elevado de la fuerza de trabajo.

4 La gobernanza del trabajo

Tal y como hemos visto a lo largo del presente documento, el futuro del trabajo representa una serie de importantes desafíos a los que todos los actores sociales, económicos y políticos, de ámbito nacional e internacional, debemos hacer frente de forma conjunta y coordinada, con el objetivo de disfrutar de una sociedad del futuro en la que gobierne la ética, la paz, la justicia social y la igualdad.

Los cambios que transformarán el mundo del trabajo -ya estamos viviendo algunos indicios de esta transformación- requieren la implicación de los Estados, las instituciones internacionales y entidades supranacionales como la Unión Europea o la Organización Internacional del Trabajo, las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales, no para impedir el avance o el desarrollo de la tecnología, sino para evitar o minimizar sus negativas consecuencias sobre el empleo y la sociedad.

El dialogo social tripartito entre gobiernos, organizaciones sindicales y asociaciones empresariales, en el ámbito nacional e internacional y en concreto en el espacio de la OIT, es un factor determinante para la gobernanza justa del trabajo, para encontrar soluciones justas que den respuesta a el proceso de cambio que se avecina. Aunque a menudo es vulnerado y atacado injustamente desde los gobiernos.

Los sindicatos somos un actor principal en este proceso de dialogo, *“por lo que deberíamos (participar) directamente y desde el principio, en el diseño y desarrollo tecnológico, hasta el final, en las consecuencias sociales de la implantación de los nuevos sistemas productivos.”*, como afirma la Federación de Industria de Comisiones Obreras²⁷.

Convenimos con la iniciativa del centenario sobre “el futuro del trabajo”, que hoy es ineludible dar una respuesta a los efectos de la financiarización sobre el empleo y el mercado de trabajo, a la mayor diversidad de modalidades de trabajo y a las nuevas necesidades de protección de los trabajadores, producto de la nueva economía digital.

- Para lo cual, se hace forzosa la adopción de nuevas normas o la revisión de las normas actuales, con la participación y el consenso de los interlocutores sociales.
- Será necesaria la promulgación de normas nacionales que garanticen un empleo de calidad y con derechos y una protección social adecuada a todos los trabajadores. Pero también son necesarias la adopción de normas del trabajo internacionales de cumplimiento obligatorio,

específicas, detalladas y dotadas de mecanismos de control y sancionatorios eficaces, que supongan una referencia mundial para el respeto de los derechos de todos los trabajadores en esta nueva era digital.

A este fin deben contribuir con agilidad y eficacia la OIT y los instrumentos normativos que de ella emanan. Por ejemplo, afrontando la urgencia de un nuevo Convenio sobre los derechos del trabajo en las cadenas mundiales de suministro, donde una gran parte de las empresas que conforman esa cadena no pagan un salario mínimo, no vigilan el cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, ni tienen condiciones de trabajo decentes.

Y es que, aunque la acción en defensa de una regulación nacional que obligue a las empresas que encabezan la cadena de suministro, a responsabilizarse del cumplimiento de la legislación laboral en todas las empresas, contratadas y subcontratadas que conformen toda la cadena de suministro, podría llenar un vacío en la regulación internacional, lo correcto es, tal y como defiende la Confederación Sindical Internacional, *“buscar nuevas normas internacionales destinadas a proteger a los trabajadores/as en las cadenas de suministro mundiales”*.

- La negociación colectiva a nivel nacional y transnacional será también parte importante en este proceso de cambio y adaptación, para lograr alcanzar una digitalización justa. Por ejemplo, facilitando la vigilancia y el control de la utilización de las nuevas formas de empleo por parte de los órganos de representación de los trabajadores, en especial de las prácticas de externalización a través de internet o plataformas digitales (crowdsourcing, freelances), garantizando a su vez que se apliquen plenamente las condiciones de trabajo y los salarios convenidos colectivamente.
- La negociación bipartita a nivel internacional a través de los Acuerdos Marcos Internacionales (AMI) o Acuerdos Marco Globales (AMG), fruto del diálogo social bipartito entre las empresas multinacionales y las federaciones sindicales internacionales (FSI), también puede ser una herramienta eficaz para reducir el impacto de la automatización, la brecha digital y la segmentación laboral, garantizar a todos los trabajadores unos derechos laborales y unas condiciones de trabajo dignas, en todos los centros de producción de las empresas y en todos los países y lugares donde operen.

Para las organizaciones sindicales el futuro del trabajo supone un reto y una oportunidad.

Los sindicatos no pretendemos impedir el avance de la digitalización y la innovación tecnológica, que contribuye en gran medida al desarrollo industrial y genera beneficios sociales y riqueza, lo cual, por otra parte sería en vano. Sin embargo, los sindicatos de clase como UGT y CCOO no podemos obviar los riesgos (laborales y sociales) que lleva asociados.

En este sentido, los sindicatos cooperaremos para que el futuro no implique mayor desregulación del mercado de trabajo, destrucción de empleo, precariedad laboral, deterioro de las condiciones de trabajo y reducción de los derechos laborales, para que no comporte una mayor segmentación social, desigualdad y pobreza.

Colaboraremos para orientar la digitalización hacia las personas, para que no sólo unos pocos se beneficien del progreso y conquistar un futuro que se rija por los valores fundamentales del trabajo (pleno empleo y trabajo decente para todos los trabajadores), la igualdad, la solidaridad y la protección de los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras, sean cuales sean sus circunstancias contractuales, personales y/o sociales, elementos imprescindible para la cohesión social y sin los cuales se romperían los equilibrios básicos de nuestra sociedad.

¹ Escritor de novela negra, nacido en Valladolid en 1974. Licenciado en Geografía e Historia por la Universidad de Valladolid y Master en Dirección Comercial y Marketing por la Cámara de Comercio de Valladolid. Antes de dedicarse en exclusiva a la carrera de escritor, desarrolló su carrera profesional en distintos puestos de dirección comercial, marketing y comunicación en empresas vinculadas con el mundo de las Telecomunicaciones, *outsourcing* y la Industria Audiovisual.

Khimera es una historia futurista que, "conforme avanza en su estudiada construcción, se va conformando como trepidante e intenso thriller, pero también como retrato verdaderamente realista del futuro cercano que podría cernirse sobre la especie humana.". Extraído de: <http://perezgellida.es/>

² 1) la iniciativa relativa a la gobernanza; 2) la iniciativa relativa a las normas; 3) la iniciativa verde; 4) la iniciativa relativa a las empresas; 5) la iniciativa para poner fin a la pobreza; 6) la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo y 7) la iniciativa relativa al futuro del trabajo.

³ La renta media anual de los hogares en España es casi 4.000 euros inferior a la que tenían en 2009, un 13%. La renta media por persona ha caído 900 euros al año, un 8%.

⁴ Economista y empresario alemán, conocido por ser el fundador de Foro Económico Mundial (Foro de Davos), autor del libro "La cuarta revolución industrial".

⁵ “Se teme una creciente polarización de las sociedades del futuro, con un marcado aumento del número de trabajadores y hogares con bajos ingresos que enfrentan niveles incluso mayores de precariedad, una reducción de la clase media y el ascenso de una minoría de personas cada vez más ricas en la cima de la escala de ingresos”. Degryse, C. 2016. Digitalisation of the economy and its impact on labour markets (Brussels, European Trade Union Institute). Disponible en: <https://www.etui.org/content/download/22130/184851/file/ver+2+web+version+Working+Paper+2016+02-EN+digitalisation.pdf>. [Visitado el 22 de septiembre de 2016].

⁶ En votación plenaria del día 02/02/2017 el Congreso de los diputados en España acordó con 177 votos favorables (165 noes) tomar en consideración la Iniciativa Legislativa Popular a instancias de UGT y CCOO. Proposición de Ley sobre establecimiento de una prestación de ingresos mínimos en el ámbito de protección de la Seguridad Social (corresponde a los números de expediente 120/000035/0000 de la X Legislatura y 120/000003/0000 de la XI Legislatura)

⁷ “The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?”

⁸ “The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution”. Disponible en: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs>

⁹ Disponible en : http://public.tableau.com/profile/mckinsey_analytics#!/vizhome/InternationalAutomation/WhereMachinesCanReplaceHumans

¹⁰ How computer automation affects occupations: technology, jobs, and skills. Boston University School of Law Law & Economics Working Paper. Octubre 2016 James Bessen. Boston University School of Law

¹¹ “A future that works: automation, employment, and productivity”

¹² “Industry 4.0 – The Future of Productivity and Growth in manufacturing industries”. (2015)

¹³ Por ejemplo, las innovaciones de proceso conllevarán seguramente la eliminación de puestos de trabajo y de ocupaciones, mientras que el desarrollo de innovaciones de producto y servicios representa una potencial fuente de creación de empleos y la emergencia de nuevas ocupaciones.

¹⁴ Según el work monitor 2015 de Randstad, el 67% de los empleados españoles reconoce que atiende llamadas de trabajo y correos electrónicos fuera de su horario laboral cuando los considera convenientes o importantes, y más de la mitad confiesa que lo hace de forma inmediata. Extraído de: <http://www.abc.es/economia/20150729/abci-vacaciones-trabajo-desconexion-201507271915.html>

¹⁵ Noticia extraída de <http://www.elmundo.es/tecnologia/2017/02/18/58a7f828e5fdea8f078b4577.html>

¹⁶ “El esquirolaje tecnológico: un paso más en la sumisión de la persona a la máquina”. Jueves 23 de febrero de 2017. Blog de la Comisión de lo Social de jueces para la democracia. <http://jpdsocial.blogspot.com.es/2017/02/el-esquirolaje-tecnologico-un-paso-mas.html?m=1>

¹⁷ De acuerdo con la definición que se realiza en el Informe Adecco sobre el futuro del trabajo en España 2016, podemos extraer algunas notas que definen estas nuevas formas de empleo.

a) Crowdsourcing: es una combinación de las palabras crowd (conjunto de personas) y outsourcing (externalización). La idea del crowdsourcing es plantear problemas a determinados segmentos de población y a su vez recompensas para quienes consigan solucionar esos problemas. (Crowdsourcing y crowdworking son términos que a menudo van unidos para identificar la misma actividad.)

b) Freelances para microproyectos desde la nube. La existencia de los Freelances no es nueva, sin embargo, ahora, estos profesionales colaboran o trabajan con proyectos o microproyectos que consiguen adjudicarse desde internet.

c) Outsourcing de funciones. El outsourcing tampoco es nuevo en nuestro mercado laboral, es la subcontratación de terceros para hacerse cargo de ciertas actividades complementarias a la actividad principal. Hasta ahora las empresas subcontrataban funciones no estratégicas, pero cada vez es más común externalizar servicios mucho más relevantes para las compañías.

¹⁸ “Las plataformas con ánimo de lucro actúan como intermediarios y monetizan las transacciones y la prestación de servicios, imponen cuotas y establecen salarios, normas y estándares. Pueden supervisar lo que hacen los trabajadores y excluirlos de su red. Y a pesar de todo ello se niegan a asumir las responsabilidades de cualquier empleador.” John Evans y Anna Byhovskaya “La gestión de la economía digital, hacia un cambio tecnológico abierto, equitativo e inclusivo: una perspectiva sindical”. Gaceta Sindical nº 27. Diciembre 2016.

¹⁹ Confederación Europea de Sindicatos. Resolución sobre la digitalización: hacia un trabajo digital justo. 8-9 de junio de 2016.

²⁰ Según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral.

²¹ De esta manera, es conveniente recordar en primer lugar, que el Comité de Libertad Sindical, ante la ausencia de consulta previa del Real decreto-ley 3/2012, de medidas urgentes de reforma de mercado laboral, de 10 de febrero y el Real decreto ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, llamó la atención del Gobierno sobre la importancia de la promoción del diálogo y la consulta y el interés de consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la preparación y elaboración de una legislación que afecta a sus intereses.

En segundo lugar, que ante el establecimiento de la prioridad aplicativa absoluta de los convenios de empresa frente a los convenios colectivos sectoriales y las facilidades que la reforma laboral atribuye al empresario para desvincularse o descolgarse del convenio de aplicación en la empresa modificando las condiciones de trabajo, el Comité de Libertad Sindical destaca que estas medidas pueden “desestabilizar globalmente los mecanismos de negociación colectiva y debilita la libertad sindical y la negociación colectiva en violación de los principios consagrados en los Convenios 87 y 98”

Por último es necesario que recordemos también que el Comité de Libertad Sindical de la OIT en su informe núm. 380 (reunión de los días 27, 28 de octubre y 10 de noviembre de 2016), ha constatado que el tipo penal que en España se aplica principalmente a las actuaciones de los piquetes de huelga vulnera el derecho de libertad sindical y el derecho de huelga.

²² “El esquirolaje tecnológico: un paso más en la sumisión de la persona a la máquina”. Jueves 23 de febrero de 2017. Blog de la Comisión de lo Social de jueces para la democracia. Disponible en: <http://jpdsocial.blogspot.com.es/2017/02/el-esquirolaje-tecnologico-un-paso-mas.html?m=1>

²³ En este sentido se expresa el Comité de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo en su dictamen de 8 de diciembre de 2016 sobre economía colaborativa, en el que insta al establecimiento de una directiva marco sobre condiciones laborales en la economía de plataformas, con la finalidad de garantizar la legalidad de la situación de los trabajadores de las plataformas y asegurar que todos estos trabajadores tengan acceso a los mismos derechos sociales y de empleo, así como de protección social y de seguridad que tienen los trabajadores de los sectores tradicionales.

²⁴ Así lo afirman John Evans y Anna Byhovskaya en su artículo titulado “La gestión de la economía digital, hacia un cambio tecnológico abierto, equitativo e inclusivo: una perspectiva sindical” que “el trabajo atípico o temporal no es nuevo, pero nunca antes había supuesto una parte tan esencial de los nuevos modelos de negocio o las nuevas formas de organizar el trabajo.” Gaceta Sindical nº 27. Diciembre 2016.

²⁵ Por ejemplo en nuestro país se estima, según las últimas proyecciones del INE de 20 de octubre de 2016, que en 50 años el porcentaje de población de 65 años y más pasará de ser del 18,7% sobre el total de la población en la actualidad a ser el 25,6% en 2031 y el 34,6% en 2066, elevando la tasa de dependencia (% población menor de 16 años o mayor de 64 / población de 16 a 64 años) hasta del actual 53,5% al 62,2% en 2031 y el 87,7% en 2066.

²⁶ “En este contexto, es clave que los beneficios generados por la tecnología repercutan, a través de políticas públicas, en una efectiva igualdad de oportunidades y aseguren que ninguna parte de la población quede excluida. Por un lado, es necesario vigilar que el sistema impositivo continúe generando los recursos suficientes para llevar a cabo estas políticas. Por ejemplo, se deben examinar los efectos de un fuerte aumento de la polarización del mercado de trabajo en la recaudación impositiva y hacer los ajustes necesarios para asegurar un nivel recaudatorio adecuado.” CaixaBank Research. ¿Cómo aprovechar el impacto positivo del cambio tecnológico en el empleo? Febrero 2016.

²⁷ “La industria 4.0 Una respuesta colectiva”. CCOO-Industria