

Implicaciones sociolaborales de la digitalización industrial

Revista: [Pasos a la izquierda N°8 \(Marzo 2017\)](#)

Por **MANUEL GAMELLA**

Desde el mundo laboral y sindical somos conscientes de la importancia de la digitalización industrial actualmente en curso. Los avances en la aplicación de las tecnologías de la información y de las comunicaciones, primero a los servicios y cada vez más a la industria, van dejando atrás la llamada “paradoja de la informática” que hacía decir al premio Nobel de economía Solow en 1987 que “la era de los ordenadores se ve en todas partes excepto en las estadísticas de productividad”. Se habla ahora de una “cuarta revolución industrial” o de una industria 4.0, donde la aplicación de estas tecnologías nos conduce a una intensa innovación en los productos y en los procesos de producción, y a la reestructuración de las cadenas de valor que enlazan las necesidades de los consumidores con todo el tejido empresarial que las atiende.

Vamos a dar aquí por supuesta la capacidad actual de estos cambios para impulsar el crecimiento económico, pero queremos señalar cuatro grandes tipos de implicaciones laborales y sociales que dan lugar a problemas, y a la necesidad de abordarlos mediante iniciativas políticas y legales desde nuestras instituciones nacionales e internacionales.

En primer lugar la digitalización industrial origina nuevos productos, en parte al menos sustitutivos de otros anteriores, convirtiendo en obsoletos los puestos de trabajo correspondientes a éstos últimos. Origina también nuevos procesos de producción más eficientes, reduciendo el trabajo necesario para cualquier cantidad de producto. Aunque inicialmente algunas empresas puedan compensar estos efectos sobre sus plantillas con aumentos en su producción gracias a las ventajas competitivas alcanzadas a escala local o exterior, el resultado neto tiende a menudo hacia una disminución del empleo demandado en los sectores más intensamente afectados por los cambios.

Ante esta situación, el objetivo económico y social de conseguir altas tasas de actividad y de empleo requiere la potenciación de otros sectores nuevos o con capacidad de crecimiento, que puedan compensar los puestos perdidos atendiendo a otras necesidades. En este sentido las instituciones públicas a todos los niveles deben ejercer un papel proactivo, diseñando y poniendo en marcha políticas y programas de promoción, incluyendo la planificación de compras, la creación de infraestructuras, y la prestación de servicios públicos.

Se habla ahora de una “cuarta revolución industrial” o de una industria 4.0, donde la aplicación de estas tecnologías nos conduce a una intensa

innovación en los productos y en los procesos de producción, y a la reestructuración de las cadenas de valor que enlazan las necesidades de los consumidores con todo el tejido empresarial que las atiende

Aunque los recursos sean siempre limitados, estamos lejos de encontrar límites para muchas necesidades humanas. Toda mejora de eficiencia sectorial debe verse como oportunidad de liberar medios para avanzar en el bienestar general.

En segundo lugar, los puestos de trabajo necesarios en el marco de la digitalización industrial requieren nuevas competencias y habilidades profesionales. No siempre estas capacidades pueden considerarse superiores a las anteriores, ya que aunque el desarrollo de la digitalización requiere continuos trabajos altamente cualificados, su implantación elimina otros de complejidad a menudo comparable, pero, en cualquier caso, los cambios exigen un esfuerzo ingente de formación de personal que, según las situaciones, puede implicar la preparación de nuevos trabajadores, la actualización y elevación de conocimientos de los ya empleados, o la reconversión de quienes realizaban trabajos enteramente eliminados. Esto afecta a todo el sistema educativo a todos los niveles, desde los más básicos y universales, que tienen que fomentar una cultura favorable a los cambios, hasta los más avanzados y especializados, pasando por la formación expresamente profesional, y extendiéndose a programas de formación continuada de los trabajadores fuera y dentro de las empresas, teniendo en cuenta que los ciclos de cambio asociados a estas áreas tecnológicas son ya claramente inferiores a una vida laboral.

La educación, incluyendo la formación laboral y profesional, constituye un caso evidente de externalidad positiva que beneficia al conjunto de la sociedad, requiriendo una acción pública, ya que es inviable garantizar que las inversiones realizadas para estos fines puedan rentabilizarse de manera privada respetando al mismo tiempo el derecho a la libre movilidad de los trabajadores y a la libre contratación.

Según las estimaciones manejadas por la propia Comisión Europea, los objetivos de contar con una base industrial sólida, en la vanguardia de estos procesos de digitalización, que represente del orden del 20% de la economía de la Unión, necesita unos 800.000 nuevos especialistas en estas tecnologías de aquí a 2020. A esto habría que añadir, como hemos dicho, todo lo relativo a la reactualización de los profesionales actuales.

Un tercer tipo de problemas que surgen de la transición hacia la digitalización industrial es la aparición de un nuevo y potente foco de desigualdades a escala individual, sectorial y territorial.

A escala individual, la escasez inicial de personal adecuado por una parte, y la obsolescencia de segmentos importantes del personal anterior por otra, propicia situaciones de dualidad en las condiciones sociales y retributivas de los trabajadores, sin que éstos puedan reaccionar para

mejorarlas, al menos a corto plazo, sin el apoyo de políticas públicas solidarias, adicionales a las educativas ya indicadas.

Aunque el objetivo de un mercado único digital persiga la eliminación de barreras para la digitalización, a escala territorial la especialización entre distintas regiones y países presenta el riesgo de una concentración asimétrica de actividades económicas, tanto industriales como de servicios

A escala sectorial, los distintos grados de aplicación de estas tecnologías entre empresas y ramas de actividad propician la aparición de fallos de mercado por asimetrías en el control de la información, y por posiciones de dominio con formación de oligopolios, debido a fuertes economías de escala propias de las grandes redes y plataformas digitales. Es responsabilidad de nuestras instituciones democráticas la adecuada regulación de estas situaciones.

A escala territorial, aunque el objetivo de un mercado único digital persiga la eliminación de barreras para la digitalización, la especialización entre distintas regiones y países presenta el riesgo de una concentración asimétrica de actividades económicas, tanto industriales como de servicios, en que los distintos grados de aplicabilidad de estos cambios den lugar a desigualdades en la distribución territorial de los beneficios dentro de las nuevas cadenas de valor. Los futuros mecanismos europeos de desarrollo regional y de cohesión tendrán que atender expresamente a estos requerimientos.

Por último, en cuarto lugar (*last but not least*), quiero referirme al impacto de estos cambios sobre las relaciones laborales y el medio sindical. Las herramientas electrónicas e informáticas propician nuevas formas de relación espacial, temporal y funcional de los empleados con los empleadores y entre ellos mismos.

Muchos trabajos pueden ahora realizarse, y ser controlados por las empresas, a distancia y en cualquier momento, fuera del entorno de centros de trabajo y de calendarios y horarios laborales. La digitalización facilita también la externalización de actividades que antes se realizaban en el interior de una misma organización, estableciendo redes de pequeñas empresas e incluso de trabajadores individuales cuya autonomía está en muchos casos limitada de hecho por su dependencia de las empresas para las que operan.

Estas formas de relaciones laborales ofrecen oportunidades de mejora en la eficiencia económica, facilitando la creatividad empresarial e innovadora, y la mayor flexibilidad para adecuar las ofertas a la evolución de las demandas, pero para los trabajadores esa misma flexibilidad pone en riesgo la estabilidad de sus condiciones laborales, y sus expectativas generales de vida cotidiana y de

futuro.

La digitalización facilita también la externalización de actividades que antes se realizaban en el interior de una misma organización, estableciendo redes de pequeñas empresas e incluso de trabajadores individuales cuya autonomía está en muchos casos limitada de hecho por su dependencia de las empresas para las que operan

La dispersión dentro de redes de agentes aislados los debilita para la negociación frente a las direcciones de los grandes centros empresariales. Para los trabajadores sólo nuevas formas de organización y de acción sindical, utilizando también los nuevos medios tecnológicos, pueden hacer frente a estas amenazas, al tiempo que el carácter crecientemente transnacional de estas redes hace necesaria una coordinación sindical igualmente transnacional.

Estos son los principales retos que la digitalización presenta a las organizaciones sindicales. Solucionarlos adecuadamente es importante no sólo para ellas, sino para asegurar los beneficios de este proceso para toda la sociedad, porque un nivel elevado de las condiciones laborales y salariales es el mejor estímulo para que las empresas defiendan su competitividad invirtiendo en innovación.

Es responsabilidad de nuestras instituciones, nacionales e internacionales, apoyar esta evolución con medidas legislativas y políticas en terrenos como los derechos laborales, la representación sindical y la negociación colectiva. Esta es también una responsabilidad del Parlamento Europeo ante la digitalización industrial.

[Texto de la intervención de Manuel Gamella ante el Parlamento Europeo, en la audiencia (*public hearing*) de la Comisión de Industria, Investigación y Energía (ITRE) del 12 de octubre de 2015, como miembro del grupo de trabajo sobre Nuevo Modelo Productivo de la Federación de Industria del sindicato Comisiones Obreras de España]

Manuel Gamella. .