

El futuro del trabajo: La digitalización, el empleo y las capacidades humanas

Revista: [Pasos a la izquierda N°13 \(Junio 2018\)](#)

Por **ESTELLA ACOSTA PÉREZ**

1.- INTRODUCCIÓN

¿Visiones apocalípticas, mundo feliz o una seria incertidumbre?

Cualquiera que siga un poco el tema ya ha visto cifras espectaculares de destrucción de empleo o de maravillosa creación de situaciones de mejora de la vida humana, por la implantación de las nuevas tecnologías digitales, la robótica o la inteligencia artificial. Desde Amazon creando miles de empleos “humanos” al abandono de las tareas más penosas a favor de los robots, pasando por el aumento exponencial de la productividad en algunos sectores, hasta el mundo maravilloso, cómodo, casi gratis, del consumo inmediato y personalizado. A la vez, si desaparecen empleos rutinarios o penosos, si los creadores de software son unos pocos, si toda tarea requiere de competencias digitales y la población no las posee, se auguran períodos de masivo desempleo e inclusive de exclusión social para lo cual serán necesarias las renta básicas que eviten la conflictividad social.

No obstante, afortunadamente, ya existen en el mundo académico voces que advierten sobre los riesgos de proyecciones tan negativas o tan positivas, ante las transformaciones económicas y sociales que se están produciendo y se van a producir con la vertiginosa incorporación de las nuevas tecnologías. Por un lado, porque no es nada fácil diagnosticar los procesos y los resultados de esos cambios, que tienen distintos tiempos y distintas situaciones, según las sociedades, las economías, los modelos productivos e incluso los desequilibrios sectoriales en cada país. Los ritmos son diferentes no sólo en función de las opciones de crecimiento económico, las demandas comerciales o las capacidades de cada sociedad, sino también en virtud de su posición internacional o de la integración en los procesos de la globalización. Incluso entre los países más ricos hay variaciones y diferencias importantes, en nuestro caso de forma evidente, vamos más avanzados en la digitalización del sector turístico y muy retrasados en otros sectores, con grandes desequilibrios entre pymes y grandes empresas, sobre todo multinacionales especialmente en la industria.

En muchos casos se generalizan proyecciones que podrían ser válidas para un sector, en otros muy interesadamente se vaticinan recorridos mucho más rápidos de lo que ocurre en la realidad. En todo caso se pretende saber qué va a ocurrir en un proceso que de ninguna manera será uniforme, ni en lo temporal ni en lo espacial ni socialmente va a afectar a los mismos grupos

sociales ni a todos los sectores. No sólo el modelo productivo va a condicionar el desarrollo de la digitalización, sino que ejercerán influencia otros factores internos y externos, tanto económicos como políticos. Las inversiones empresariales o la financiación pública y privada determinarán unas características, las políticas públicas de empleo y formación van a generar otros derroteros en una sociedad que no se caracteriza por las capacidades digitales de su población. Las posibilidades de regulación de algunas prácticas comerciales de la economía de plataformas condicionan de otras formas su desarrollo, el éxito de ciertos “nuevos” modelos de negocio dependerá de los niveles de fragmentación y externalización que puedan crecer a la sombra de la primacía de los modelos neoliberales; o que la relación de fuerzas permita combinar el crecimiento de los beneficios con la justicia social y la protección de los trabajadores y trabajadoras, mediante normativas redistributivas, de reconocimiento de las relaciones laborales y de participación en las empresas.

En todo caso se pretende saber qué va a ocurrir en un proceso que de ninguna manera será uniforme, ni en lo temporal ni en lo espacial ni socialmente va a afectar a los mismos grupos sociales ni a todos los sectores

Por consiguiente, la incertidumbre se plantea como la más probable de las situaciones a corto y medio plazo, por los desequilibrios señalados pero también por la propia irracionalidad del sistema capitalista, los vaivenes de las políticas internacionales, por el papel de la división del trabajo, de la influencia mayor o menor de ciertas medidas europeas y de las políticas públicas de I+D+i.

No obstante, podríamos visualizar algunas certidumbres partiendo de los déficits de nuestra sociedad, de las necesidades más evidentes para unas realidades que más tarde o más temprano van a plasmarse. No especificaremos en campos que no conocemos en detalle, como por ejemplo las reales opciones de aumento de investigaciones científicas o desarrollo de innovaciones que colaboren en un cambio de modelo productivo. Aunque está muy claro que serán necesarias para no permanecer en un desarrollo económico basado en el trabajo intensivo, de escaso valor añadido, por lo cual es evidente que hay que obtener mayores márgenes de inversiones públicas y privadas.

Los nuevos modelos de negocio

Como acordamos que es una mal llamada economía colaborativa, porque no lo es en todas sus modalidades, resulta más adecuado denominar a estos modelos de negocio: capitalismo de plataforma. Así aparecen diferentes denominaciones más descriptivas de sus características y relaciones: a demanda, economía digital, gig economy¹. En otros casos mencionan trabajo 3.0 pero no abarca todas las acepciones, en esencia lo común a todas sería “a demanda del

consumidor”

Por lo tanto, no todas las modalidades son colaborativas, sólo aquellas donde la plataforma pone en contacto a personas para que compartan algo, donde no media la venta de un producto ni la prestación de un servicio, no se compra ni se vende. Las plataformas son meras intermediarias, caso BLABLACAR

La Comisión Europea define como “aquellos modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas digitales que crean un mercado abierto para el uso temporal de bienes o servicios ofrecidos a menudo por particulares”. Se sigue llamando colaborativas a las plataformas que pertenecen a una empresa, ponen condiciones de uso y obtienen beneficios económicos. En este caso no lo son, son “on demand”

Raquel Serrano cita a Agote² para definir 3 elementos de la economía sobre demanda:

a.- la desmaterialización del ofertante por la digitalización

b.- la capacidad tecnológica de contacto inmediato entre el demandante y una multitud de potenciales oferentes (crowdworking)

c.- delegación de decisiones empresariales en un algoritmo

Habría que observar también:

- la diferencia entre servicios profesionales y no profesionales
- prestación ocasional o habitual
- el volumen de negocio
- diferenciar plataformas que sirven sólo como “sociedad de la información” de las que prestan el servicio y en este caso: 1.- ¿quién fija el precio? 2.- ¿quién fija los términos y condiciones del servicio? 3.- ¿a quién corresponde la propiedad de los activos claves para prestar el servicio? Por lo cual deben cumplir normativa reguladora, autorizaciones, etc.

Este último es el caso de UBER para quien un juzgado de Barcelona ya ha determinado que es una prestadora de un servicio y que tiene que cumplir con toda la regulación pertinente. Definitivamente es una empresa de servicios de transporte y no una mera plataforma de contactos.

En suma, el problema no es la tecnología sino el modelo de negocio y el abandono de las relaciones laborales

Se deberían diferenciar modelos de negocio y definir las atípicas relaciones laborales o mejor dicho ausencia de relaciones laborales como tales, porque se inclinan a utilizar la prestación por cuenta propia. La discontinuidad y la inestabilidad de los ingresos deshumanizan a quienes prestan el servicio y a la vez crean una falsa "libertad", porque en el fondo están dependiendo de poder conseguir una oferta. En suma, el problema no es la tecnología sino el modelo de negocio y el abandono de las relaciones laborales.

La OIT incluye: trabajos con agencias de trabajo temporal, contrata y subcontrata de obras y servicios, otros trabajos multilaterales, falso autónomo, autónomo dependiente ya tiempo parcial, como algunas de las modalidades de trabajos atípicos, identificando áreas de inseguridad:

1. inestabilidad en el empleo y escasa transición al indefinido,
2. salarios bajos,
3. escaso control sobre la cantidad y distribución de las horas de trabajo,
4. mayor riesgo de accidentes o enfermedades por la combinación de escasa formación y pobre supervisión,
5. exclusión o cobertura escasa de la seguridad social
6. escaso acceso a formación continua y deterioro de la carrera profesional,
7. difícil acceso a las formas de representación sindical.

Propuestas de la OIT:

1. a) garantizar a nivel legislativo la igualdad de trato, disfrute de derechos y beneficios económicos, mínimo de horas y limitando variaciones,
2. b) reforzar la negociación colectiva,
3. c) reforzar la protección social adaptando los sistemas de seguridad social,
4. d) instaurar políticas sociales y de empleo que permitan gestionar los riesgos sociales de estos trabajos atípicos.

Se presenta la adaptación del Derecho Laboral como ineludible. Un elemento esencial es la caracterización de trabajo por cuenta ajena, ya que la empresa dueña de la plataforma define cuándo y cómo se realiza la prestación del servicio, los precios al cliente y cuánto paga a los prestadores del servicio. Impones horarios, condiciones, controles de calidad, etc. Y además, la falsa libertad de elegir no existe, porque si alguien no acepta un encargo es penalizado. Por lo tanto, existe subordinación y beneficios para la empresa poseedora del software, relación laboral que se regula mediante un contrato de trabajo. Por eso la necesidad de adaptar la negociación colectiva a estas nuevas formas de empleo por cuenta ajena y profundizar en las garantías en el caso de trabajos por cuenta propia.

1. Menor dependencia: porque los controles se realizan a través de la tecnología y se vende una falsa libertad de elección y no existe un espacio físico de referencia.
2. Economía de escala o la necesidad de una masa crítica: el negocio se basa precisamente

en acumular gran cantidad de prestadores de servicios siempre disponibles para atender la demanda del cliente.

3. Negocio global: una vez creada la plataforma la expansión es sencilla y la marca globalizada hace cada vez más imposible la competencia de nuevas plataformas.
4. Algo más que una base de datos: no es una mera puesta en relación de cliente y persona que presta el servicio, sino que se organizan para prestar ese servicio y se benefician de ello. Así se define también el sector al que pertenecen, no son empresas tecnológicas, sino del sector al que pertenece el servicio que prestan. UBER es una empresa de transporte.
5. Monitorización del trabajo y control de calidad de los clientes: la tecnología permite un control exhaustivo de la multitud de trabajadores y trabajadoras y los clientes opinan sobre la calidad.

La negociación colectiva podría regular las nuevas particularidades, articular mecanismos para la transparencia de los sistemas de rating, proteger a las personas prestadoras del servicio, establecer medidas disciplinarias que limiten el poder de desconexión de la empresa propietaria de la plataforma así como los derechos de desconexión en defensa de la privacidad o los tiempos de trabajo. Aunque necesariamente empieza a pesar el carácter internacional, que si no se atiende en el diálogo social y en la negociación colectiva, nunca podrá regularse el crowdworking on line. La realidad de dispersión y casi anonimato de las personas trabajadoras que prestan un servicio en estas modalidades, dificulta al máximo las opciones de respuestas colectivas.

No obstante, la definición de laboralidad es lo esencial y existe ya un test para estas empresas:

1. La plataforma provee de formación, adiestramiento, entrenamiento acerca del servicio a prestar, sobre el uso de la plataforma y consejos para mejorar ingresos.
2. La plataforma dicta instrucciones directas o recomendaciones indirectas sobre cómo realizar la prestación del servicio.
3. Trasmite información o datos para mejorar el servicio.
4. Elige o limita el precio.
5. Realiza funciones de inventario o logística.
6. Ofrece servicio de atención al cliente.
7. Recoge información para utilizarla con todos los proveedores.
8. Establece controles de entrada y uso.
9. Desactiva a prestadores por rendimiento o disciplina.
10. Posibilita la evaluación de la prestación del servicio.
11. No permite que se comparta reputación con otras plataformas.
12. Limita la posibilidad de seleccionar clientes por parte de quien presta el servicio.
13. Entrega algún elemento productivo (móvil, aplicación, etc.).
14. El pago se realiza a través de su plataforma.
15. Exige exclusividad al prestador del servicio.
16. Provee de financiación si son necesarios elementos productivos.
17. Provee de seguro u otro elemento que reduzca el riesgo.

18. Gestiona los impuestos en nombre de las personas que prestan el servicio³.

Se trata, entonces, de poder valorar el desarrollo de estas nuevas formas de negocio y sus condicionantes, para defender con fundamento el valor del trabajo, de cara al sostenimiento de un modelo social justo y sostenible. Porque existen otras dimensiones que podemos explorar para regular, organizar o transformar las perversiones que puedan contener estas modalidades tan favorables a la mera obtención de beneficios fáciles y rápidos, no en vano llamadas capitalismo salvaje.

2.- TRABAJO, EMPLEO Y SUS DIMENSIONES SOCIALES

Hace tiempo que iniciamos la diferenciación entre trabajo y empleo, aunque parezca una caracterización forzada, está siendo señalada en las ciencias sociales (algo menos en economía) y fundamenta claramente algunas de las dimensiones que necesitamos valorar. Porque el trabajo como fenómeno humano ligado a la transformación de la realidad, a la producción de bienes y servicios para la vida de las civilizaciones, de cara a quienes vaticinan el “fin del trabajo” es un principio clave. En cambio el empleo, puede sufrir todos los vaivenes, cambios o dificultades producidos por las situaciones económicas, políticas, sociales, etc. Los tipos de trabajo se ven modificados por las transformaciones científicas y tecnológicas, pero sus consecuencias para la cohesión social dependen mucho más del papel del empleo o los modelos de negocio. La construcción de la gran centralidad del trabajo que ahora se degrada y cuestiona se basa en:

1. *el reconocimiento social y público del movimiento sindical como actor central en la construcción del orden social;*
2. *la protección y mejora de las condiciones de trabajo, en particular salariales y temporales (derecho del trabajo);*
3. *protección y mejora de las condiciones de vida de los trabajadores, en aquellos momentos en los que no pueden trabajar (seguridad social);*
4. *políticas de mercado de trabajo orientadas al mantenimiento, creación de empleo y protección frente al desempleo*⁴.

Así se demuestra, que el trabajo asalariado no se regula únicamente por el mercado como pretenden ciertas concepciones, sino que se transforma en una actividad regulada por cuestiones sociales y políticas, una actividad con la que se obtienen derechos y a la vez es un derecho de ciudadanía. Por lo cual no puede consolidarse como una mercancía que depende exclusivamente de la oferta y demanda del mercado.

El trabajo asalariado no se regula únicamente por el mercado como pretenden ciertas concepciones, sino que se transforma en una actividad regulada por

cuestiones sociales y políticas, una actividad con la que se obtienen derechos y a la vez es un derecho de ciudadanía

“No hay, por lo demás, ninguna otra actividad que pueda hacerle la competencia como medio para lograr la cohesión social: su centralidad es exclusiva y excluyente.” (ídemIV)

Las transformaciones del empleo hacia el empeoramiento de las condiciones salariales y temporales, la precariedad, la mercantilización del conjunto de las actividades sociales, llevan a unas condiciones de trabajo indecente que ponen en cuestión esa centralidad. Ahora se suman las visiones catastrofistas que depositan en las tecnologías el papel transformador respecto del mundo del trabajo. Insistiremos en que no es un problema de las tecnologías, sino del modelo productivo y de los modelos de negocio que se van implantando. Las tecnologías son la herramienta que lo posibilita, pero las condiciones salariales, temporales y de vida no están condicionadas por ellas sino por el modelo de competitividad vigente que afecta a otros sectores menos tecnológicos, de trabajo intensivo o de servicios personales.

La principal dimensión social de la digitalización pasa por reconocer sus niveles de implantación y de influencia, sin generalizaciones que deforman la realidad.

“Según el Índice de la Economía y la Sociedad Digitales (DESI), nuestro país ocupa el puesto número 14 de los países de la Unión Europea en avance digital. Estamos por debajo de la media en conectividad (puesto número 18), en capital humano formado en digitalización (puesto número 16) y en uso de internet (puesto número 17); y por encima de ella en integración de tecnología digital (puesto número 11) y –sorprendentemente- en servicios públicos digitales, donde ocupamos un destacado puesto número 6⁵”.

La otra dimensión más económica, resulta de las influencias mucho más poderosas del modelo productivo. Y la digitalización no es la única influencia que va a transformarlo, aunque impulse algunas acciones en ese sentido. Por eso desarrollamos las bases del modelo productivo en nuestros informes, en especial *“Cambio de modelo productivo, cambio de modelo educativo” en el Informe 125 de la Fundación 1º de mayo*. Las combinaciones de factores que conforman un modelo productivo, que nunca es puro, van a influir mucho más en las características del empleo, el desempleo, la precariedad, que la tan mentada digitalización. Por eso señalábamos, basándose en elaboraciones de grupos de trabajo, que:

“Pueden coexistir modelos más o menos exportadores (de materias primas o de productos industriales), más o menos basados en la demanda interna, con distintas modalidades de financiación, de competitividad, etc. El caso español se suele señalar como un modelo productivo basado en: La preponderancia de los sectores de la construcción especulativa y del turismo de escaso valor añadido. Una reducción significativa de la industria. El Desarrollo de empresas

multinacionales de capital español (Endesa, Santander, BBVA, Repsol, etc). Muchas de ellas originalmente públicas, privatizadas en condiciones de favoritismo. Subordinación al mercado de capitales. Entrada de multinacionales extranjeras. Poca o nula participación de los trabajadores en las decisiones empresariales. Y en los últimos años:

- *Dependencia tecnológica*
- *Salarios más bajos.*
- *Costes energéticos más elevados.*
- *Fiscalidad más regresiva*
- *Tolerancia con economía sumergida.*
- *Escasa preocupación social y medioambiental.*
- *Fraude en formación en las empresas.*
- *Dejación de responsabilidad de muchas instituciones e incluso corrupción de sus responsables por empresas corruptoras que se benefician del modelo.*
- *Desregularización, privatización de las empresas públicas y de los servicios públicos*

Por lo cual la centralidad del trabajo, no está siendo atacada en especial por la automatización, los robots o la IA (inteligencia artificial) sino mucho más por la mercantilización de la sociedad, la individualización de las relaciones laborales, el perfil de consumidora que otorga la economía a la población trabajadora. El aislamiento y la supuesta libertad de algunos empleos serán posibles en la medida en que resulte hegemónico el modelo de consumo, la adaptación a la demanda del cliente, la fantasía de gratuidad. Porque, además, en función del modelo de competitividad de las empresas, la digitalización se desarrolla de forma inexorable en la comercialización y distribución, pero no al mismo ritmo en la faces productivas donde el trabajo tiene un mayor valor añadido.

Por último, la ratio de riesgo de automatización para España, puede ser un pronóstico global, aunque también dependerá de la marcha general de la economía, de las inversiones en tecnología y del modelo productivo y a continuación veremos en qué perfiles profesionales, que también pueden variar de forma importante dependiendo de las inversiones y en especial de la participación de las multinacionales⁶.

riesgo	ESPAÑA	EEUU	UK
Bajo (< 33%)	29%	33%	37%
Medio (33-66%)	28%	10%	28%
Alto (> 66%)	43%	47%	35%

Profesión	Riesgo	Probabilidad
Medicina de familia	Bajo	0,42 %
Composición, música y cantantes	Bajo	4,45 %
Economista	Medio	43,00 %

Analistas finanzas	Medio	46,00 %
Transportistas (coches, taxis, furgonetas)	Medio	56.78 %
Empleos contabilidad	Alto	97,00 %
Telemarketing	Alto	99,00 %

3.- TRABAJO, EDUCACIÓN Y CUALIFICACIONES PROFESIONALES

Incertidumbres en las necesidades, equidad en las respuestas

Es recurrente en la mayoría de foros y publicaciones poner el acento en las carencias de la población española en capacidades digitales. Es una realidad incontestable que nuestra población activa arrastra un problema general de niveles de estudios y de integración en las nuevas tecnologías. Podríamos citar múltiples estudios y estadísticas que lo demuestran y es uno de los mayores hándicaps para afrontar las transformaciones de la digitalización. Por otro lado, las demandas empresariales intentan presentar de una forma u otra, los desajustes de competencias que ya ha señalado el CEDEFOP y la Comisión europea en cuanto a la escasez de especialistas en TICs. Además se insiste en el problema de la sobrecualificación, que ya hemos caracterizado como *subempleo*, porque no sólo existen pocas personas tituladas en formación profesional, sino que también los bajos salarios impulsan a la emigración a quienes tienen las titulaciones universitarias adecuadas.

Es una realidad incontestable que nuestra población activa arrastra un problema general de niveles de estudios y de integración en las nuevas tecnologías

En suma, el tan mentado desfasaje o la carencia de perfiles profesionales que supuestamente necesitan las empresas, puede ser real en algunos casos o especialidades, pero se necesitan diagnósticos más fundamentados que puedan orientar las ofertas formativas. Salvo las grandes empresas, más avanzadas en digitalización, que pueden tener dificultades en encontrar especialistas en determinadas áreas, el conjunto de nuestro sistema productivo terciarizado, donde predominan los servicios, el turismo, el comercio y la especulación inmobiliaria, no presenta esa demanda tan marcada de perfiles de alta cualificación en TICs (son necesarios en el sector financiero). Se presentan otras dificultades o desajustes producto de los sectores en declive o emergentes, de carácter más cualitativo y con carácter general, con perspectiva de futuro será necesario superar las brechas o desigualdades de competencias tanto digitales como genéricas o transversales. Todo esto es válido para la digitalización en un sentido general, en la sociedad y en todo el sistema productivo⁷.

De cualquier forma lo que puede interesar algo más en estos momentos de predicciones y pronósticos serán las capacidades humanas a desarrollar para conseguir la mejor adaptación a la nueva era. Pero, nos encontramos con las contradicciones y ambigüedades de un ámbito que nunca resulta tan sencillo precisar. Muchas de las anticipaciones estilo recetas no necesariamente acertarán, aunque puede ser evidente la necesidad de algunos contenidos formativos, en relación con las herramientas digitales más generalizables. Menos evidentes aunque se pretenda lo contrario, se presentan también las competencias transversales y genéricas (a veces sin diferencias entre ellas)

“Primero se verán afectadas actividades de tipo auxiliar o complementario (limpieza, seguridad o comunicaciones) para luego afectar al núcleo o corazón del proceso productivo empresarial (core activities) de bienes y servicios. Esa fragmentación productiva se ha traducido a escala global en la creación de “cadenas mundiales de suministros” (cadenas de valor) con la consiguiente transnacionalización-deslocalización de las empresas y empleos, generando preocupaciones sobre el trabajo que se presta en ellas⁸”.

Ya existe coincidencia sobre las competencias tecnológicas específicas y están recogidas en el European e-Competence Framework (e-CF), se han generalizado las necesidades específicas con respecto al análisis de datos, el internet de las cosas, la robótica, la nube o la IA, con una especial referencia a la ausencia de especialistas en ciberseguridad y el conjunto lo trabajamos hace tiempo⁹.

Ahora, con estas nuevas realidades de los nuevos tipos de empleo aparecen otro tipo de tareas, aparte de las consideradas en los aspectos productivos. Por supuesto que, el conjunto de la población para la vida y para el trabajo necesita formarse en tecnologías digitales. Pero, si analizamos en detalle estos nuevos empleos de la economía de demanda, resultan otras consecuencias donde se delimitan claramente las dos fronteras de las cualificaciones: la creación de software para plataformas, apps, o similares, por un lado y el uso de esas herramientas como crowdworkers por otro. La producción o creación de modelos, instrumentos, contenidos digitales, se relaciona directamente con las cualificaciones de la industria TIC. En cambio, en el uso del instrumento se presenta una profunda desprofesionalización que se basa en la fragmentación de las tareas, que por otra parte es la esencia del outsourcing, la externalización y la dispersión-deslocalización de la cadena de valor.

Las coincidencias entre algunos artículos de personas dedicadas a diferentes áreas de conocimiento rebela la importancia de considerar la complejidad de la evolución económica y social, que resulta heterogénea, diversa, manteniendo diferentes modalidades de empleos clásicos y atípicos, evoluciones o desequilibrios, más o menos estructurales, que nos someten a riesgos y a incertidumbres pero también a conflictos.

Asistimos a una dualización clara en las cualificaciones profesionales, con una mayor desprofesionalización y acusada polivalencia en los niveles más bajos del empleo relacionado con

las plataformas digitales. Se observa también una preeminencia de la polivalencia de bajo nivel de cualificación en los empleos del sector servicios, así como en las titulaciones de la FP Básica creada por la LOMCE. (Cualificaciones de nivel 1 del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales). Los esclavos digitales, galley slave (galeotes) de la terminología inglesa se identifican con el *taylorismo digital* que señalan otros estudios. En la medida en que se fragmenten las tareas, se estructuran al detalle, se simplifican, el cliente controla la calidad y la empresa recibe evaluaciones, la participación de la persona que ejerce el trabajo se vuelve cada día más mecánica y pautada.

La importancia de considerar la complejidad de la evolución económica y social, que resulta heterogénea, diversa, manteniendo diferentes modalidades de empleos clásicos y atípicos, evoluciones o desequilibrios, más o menos estructurales, que nos someten a riesgos y a incertidumbres pero también a conflictos

Encontramos otro tipo de tareas si se trata de participar con proyectos o compitiendo con productos estilo diseños, asesoramiento o resolución de problemas, donde van a desarrollarse un conjunto de perfiles de mayores niveles de cualificación. Puede ser el caso de Gig economy o de micropymes dedicadas a tareas estilo consultoría, o que han sido externalizadas por empresas de mayores dimensiones.

Por consiguiente, uno de los mayores riesgos en este sentido es esadualización social o la exclusión de sectores de la población que no accedan o no desarrollen sus competencias digitales. La Comisión Europea ha creado la Digital skills and job coalition precisamente para intentar que se invierta en los ejes que proponen:

- Destrezas digitales para tod@s - que permitan a toda la ciudadanía ser activa en nuestra sociedad digital.
- Destrezas digitales para la mano de obra – perfeccionamiento o reciclaje de los trabajador@s y los solicitantes de empleo; Acciones de orientación y asesoramiento profesional.
- Competencias digitales para profesionales de las TIC - desarrollo de competencias de alto nivel en todos los sectores industriales.
- Habilidades digitales en la educación: para el aprendizaje permanente, incluida la formación del profesorado.

En nuestro caso, ya hemos señalado que exigimos una digitalización justa y equitativa para toda la ciudadanía pero sobre todo mediante la formación continua para el conjunto de los trabajadores y

las trabajadoras. Pero no es suficiente con las competencias digitales, aunque sean ineludibles para evitar la exclusión. Ni es suficiente con demandar la formación sin proponer criterios, contenidos y metodologías.

Pertinencia y calidad en las orientaciones formativas

La ley 5/2002 en la Disposición Adicional tercera señalaba: *“Son áreas prioritarias que se incorporarán a las ofertas formativas financiadas con cargo a recursos públicos las relativas a tecnologías de la información y la comunicación, idiomas de los países de la Unión Europea, trabajo en equipo, prevención de riesgos laborales así como aquéllas que se contemplen dentro de las directrices marcadas por la Unión Europea.”* Temáticas transversales que la LOE mantuvo: *“La formación profesional promoverá la integración de contenidos científicos, tecnológicos y organizativos y garantizará que el alumnado adquiera los conocimientos y capacidades relacionadas con las áreas establecidas en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 5/2002 “y que la LOMCE ha hecho desaparecer por arte de magia consignando una visión muy tradicional: “La Formación Profesional promoverá la integración de contenidos de materias instrumentales, científicos, tecnológicos y organizativos y garantizará que el alumnado adquiera y amplíe las competencias necesarias para su desarrollo profesional, personal y social.”*

No se ha cumplido nunca la incorporación de esas ofertas formativas ni las nuevas que pueda indicar la Unión Europea

La atención a las necesidades de trabajadores y trabajadoras tanto como a las demandas de las empresas, es un principio poco reconocido desde muchas de las instancias que programan acciones formativas de actualización o reciclaje, incluso cuando se plantean necesidades de recualificación. Sobre todo en la medida en que la orientación profesional brilla por su ausencia o cuando existe no se encuentran ofertas pertinentes. Se plantean también deficiencias metodológicas, a veces por falta de financiación y otras de adecuación a la población a la que van dirigidas las acciones. Se programan acciones excesivamente basadas en competencias cognoscitivas para personas con escasos estudios o se realizan mediante teleformación cuando precisamente las dificultades se originan en el bajo nivel de uso de la informática.

Otra ausencia de pertinencia se revela cuando se ofertan Certificados de Profesionalidad a personas que cuentan con titulaciones universitarias, que lo que necesitan son acciones específicas de desarrollo de su área de conocimientos o de aspectos experienciales que les acerquen a las demandas de las empresas. La gestión de las programaciones de la formación para el empleo, sin un diálogo social serio, sin políticas activas de empleo adecuadas, produce errores que significan una mala aplicación de la financiación, un desconocimiento de los niveles de cualificación o un abandono deliberado del modelo subyacente en el Sistema Nacional de Cualificaciones. Por consiguiente, pueden ocurrir situaciones absurdas como que el alumnado tenga más nivel de conocimientos o experiencia que los docentes, pero en el fondo el problema es que se está formando en cualificaciones de nivel 3 como máximo a personas que tienen

titulaciones de nivel 4 como mínimo.

Otro desfasaje poco visualizado como negativo se produce cuando por concepción o por metodología se utiliza exclusivamente la transmisión y acumulación de información, no sólo inútil porque la misma información una persona con cierto nivel de cualificación puede encontrarla en internet, sino porque lo que se requiere son competencias genéricas de producción de conocimientos, resolución de problemas, trabajo por proyectos o creatividad.

Las acciones formativas deberían tender a diseñarse con objetivos y contenidos que enriquecen la cualificación de todas las personas que acceden a esa formación

Una dificultad para garantizar pertinencia, equidad y calidad resulta de la selección de modelos generalistas o especializados. Porque la excesiva especialización puede ser necesaria para determinados sectores o para muy alta cualificación específica. En cambio, para las titulaciones de grado actuales o la FP es importante mantener una formación integral que permita la futura especialización, formación en el puesto de trabajo con amplitud de opciones de empleabilidad, valorizando la formación continua a lo largo de la vida profesional habiendo adquirido las capacidades para saber seleccionar un desarrollo profesional coherente. Por estas razones, se está insistiendo mucho en las competencias genéricas, que por otra parte pueden coincidir con algunas de las demandas del sistema productivo pero también sufren transformaciones en función desde dónde provenga la demanda. Por ejemplo, el Foro Económico Mundial plantea los siguientes cambios, que marcan una tendencia a la individualización y la desaparición de la calidad o la atención personal:

El talento como capacidades humanas aprendidas

Si consideramos que el talento son las capacidades humanas aprendidas mediante aprendizajes formales, no formales e informales, las acciones formativas deberían tender a diseñarse con objetivos y contenidos que enriquecen la cualificación de todas las personas que acceden a esa formación. Implica reconocer y valorar todos los conocimientos, competencias, capacidades, habilidades de que dispone una persona para realizar un trabajo. Significa, por un lado que el talento o las capacidades no son “naturales”, como diría Einstein *“Todos somos muy ignorantes. Lo que ocurre es que no todos ignoramos las mismas cosas”* pero por otro lado, él mismo señala que *“todos somos unos genios. Pero si juzgas a un pez por su habilidad para escalar un árbol, vivirá su vida entera pensando que es estúpido”*. Estas son lecciones ineludibles cuando se programan o diseñan acciones formativas. Lamentablemente no siempre se mira la realidad de la cualificación de trabajadores y trabajadoras con este cristal ni se seleccionan metodologías en

función de las personas asistentes.

Si ponemos como ejemplo las competencias genéricas del cuadro anterior no siempre se acierta en el cómo se aprenden, en demasiadas oportunidades se “enseñan” mediante la información sobre las teorías respectivas, con mensajes estilo “gurús” de la comunicación, pero no se experimentan ni se vivencian con ejercicios adecuados y pertinentes para el grupo. Ocurre lo mismo con la tan mentada capacidad para trabajar en equipo, que llega a transmitirse con lecturas on line y como mucho con ejercicios en red, que jamás se completan con una vivencia directa de un verdadero trabajo grupal. ¿Cómo se puede desarrollar la creatividad sin encarar tareas que la requieran? ¿Es posible formar la inteligencia emocional con charlas unidireccionales?

La otra cuestión problemática a la hora de programar acciones formativas proviene de algunas de las demandas empresariales, capacidades o competencias que debemos analizar para poder diferenciar el origen o las tareas que las requieren y su adecuación al desarrollo de las cualificaciones. Por ejemplo, la capacidad de gestión o la orientación al cliente. En principio pueden ser competencias genéricas en algunos casos pero son técnicas en las cualificaciones comerciales o de gestión administrativa. ¿Por qué se pide capacidad de gestión u orientación al cliente a un perfil profesional del área de producción? Cuando es casi imposible que tenga que gestionar algo o que atender a los clientes, nuestra valoración nos lleva a considerar que muchas veces las demandas empresariales apuntan a polivalencias que desprofesionalizan. Si una persona con titulación superior en áreas tecnológicas trabaja en el departamento de innovación es más importante que aprenda a trabajar por proyectos o a resolver problemas e incluso trabajar en equipo, pero es bastante raro que tuviera que gestionar finanzas o administración. En escalas de perfiles profesionales de más baja cualificación aparecen polivalencias, que no siempre son producto de la distribución de tareas productivas, y muchas veces generan retrasos o errores por su falta de dominio del tema.

Muchas veces las demandas empresariales apuntan a polivalencias que desprofesionalizan

En cuanto a las tareas de las plataformas con la economía de demanda, es evidente que esa relación del cuadro anterior es totalmente ineficaz, aunque puedan requerirse algunas de esas competencias para prestar algunos servicios. Pero sigue siendo relevante la diferencia entre quienes diseñan la plataforma y quienes prestan el servicio al cliente. Entre quienes participan con proyectos y quienes venden el servicio existen también diferencias de capacidades. Inclusive se podrían establecer diferencias entre los conocimientos, las competencias específicas o genéricas en función de distintas etapas en relación con un empleo, dado que debería considerarse los requisitos para el acceso, de las exigencias posibles cuando ya existe experiencia y formación

continua, diseñando especificaciones en función de la carrera profesional con niveles: novel, avanzado y experto

Por otra parte, es evidente que en función de los modelos de organización del trabajo, de las tareas a realizar, los problemas a resolver, la estructura jerárquica, la cultura organizativa o el clima social, las capacidades humanas que entran en juego son distintas. La configuración y el estilo de definición de los perfiles profesionales e incluso la clasificación profesional de los convenios colectivos pueden establecer características de una misma capacidad. Las orientaciones sectoriales también influyen en las modalidades de las mismas competencias transversales como los idiomas, la prevención de riesgos laborales, la ciberseguridad o las responsabilidades civiles o penales que puedan derivarse de los errores (no es lo mismo trabajar con personas que con objetos). En muchos casos aunque se requiera autonomía, se trata de la relación con otras personas, o de responsabilizarse de una tarea, pero hay que respetar al máximo unos protocolos de actuación o una normativa muy exigente. Otras veces, en cambio la autonomía y la responsabilidad se ejercen para resolver problemas, anticiparse a fallos o actuar creativamente.

Trabajo, empleo y educación

Finalmente podemos analizar de forma breve las cuestiones que influyen en la desmitificación de las teorías del “fin del trabajo”. La primera de ellas es una sabia pregunta de C. Molina Navarrete *“¿por digital que sea el mercado, las ventajas competitivas de buena parte de esas empresas nacen de una mejor organización productiva o de la elusión de las clásicas normas laborales?”* Por eso consideramos con este autor que, dado que los cambios cualitativos son inevitables y transformarán los procesos de trabajo, *“requiere la imperiosa necesidad de políticas específicas que prevean el riesgo de pérdida de identidad profesional y facilite las transiciones a las nuevas¹⁰”*.

Por consiguiente, la educación no puede caer en la trampa de formar profesionales para la competencia salvaje en las plataformas, de aceptar la individualización ni la mercantilización de la vida y los valores humanos. Porque la productividad para un mundo equitativo y sostenible, con políticas públicas inclusivas, significa trabajo decente. No son los robots los que amenazan el empleo, los que generan precariedad ni pobreza, sino el abandono de los principios democráticos que equilibran el crecimiento económico, la competitividad o la rentabilidad con las garantías de bienestar social y derechos laborales de toda la población. Reducir los riesgos de exclusión por analfabetismo digital significa políticas de inversión en capacidades humanas que pallen la sustitución por inteligencia artificial, implica inversiones en educación y formación con las anticipaciones pertinentes para que el mayor número de personas se adapte a los cambios. Sobre todo, con criterios claros de justicia social, que puedan apuntar a la superación de las desigualdades generadas por las tan mentadas brechas: de edad, de género, de nivel de estudios, de clase social, de etnia o de diversidades funcionales.

La educación no puede caer en la trampa de formar profesionales para la competencia salvaje en las plataformas, de aceptar la individualización ni la mercantilización de la vida y los valores humanos

La relación trabajo – educación tiene que aparecer en las expectativas de los sistemas educativos, en sentido general para formar en las capacidades humanas necesarias para la vida y para el trabajo. No necesariamente debe responder a demandas concretas o coyunturales. La formación profesional y la universidad muy pendientes de las competencias genéricas y transversales, además de las técnicas profesionales de cada sector. Respondiendo al igual que la formación para el empleo a los principios de calidad de la OIT, promoviendo el diálogo social para no someterse a las demandas inmediatas de las empresas (que deben invertir en la formación específica que necesiten).

Calidad: “niveles técnicos suficientes y capacidad de adaptarlos a diferentes escenarios, capaz de responder adecuadamente a las demandas, necesidades y expectativas de sus sujetos (individuos, empresas, sectores, cadenas productivas, territorios), y posibilita la creación de nuevas necesidades y expectativas personales, sociales y de desarrollo/promoción profesional en la población participante.” (OIT)

El futuro del trabajo exige transformaciones y adaptaciones múltiples y variadas respondiendo a estos criterios de calidad, el futuro del empleo dependerá también de las políticas económicas, laborales y educativas, del contexto democrático y de justicia social. El sistema educativo y la formación no formal deberán adaptar contenidos, procedimientos y metodologías para continuar siendo un vehículo de equidad y de reproducción de modelos democráticos superadores del individualismo alimentado por la sociedad de consumo y las culturas empresariales del beneficio rápido, que eligen bajar costes laborales en lugar de las inversiones tecnológicas que garanticen productividad sin abandono de los derechos laborales.

Estella Acosta Pérez. Profesora jubilada. Forma parte del Grupo GICE-UAM (Desarrollo humano y justicia social). Coordinadora del convenio entre las Federaciones de Industria y Enseñanza de CCOO. Instituto Europeo de Políticas Públicas Isegoría.

1.- GIG ECONOMY Es el término que define la tendencia actual de trabajar por proyectos con fecha de inicio y finalización. En España, los protagonistas de esta Gig Economy son los llamados

freelance, también autónomos. En este modelo el freelance aporta todos sus recursos, es decir, su conocimiento, experiencia profesional, tiempo, instrumentos. La crisis económica unida a la proliferación de las start ups y la digitalización de la economía han conducido a las empresas a obtener rentabilidad sobre los servicios temporales de un autónomo. [^]

2.- Rodríguez-Piñero Royo, M-C y Hernández Bejarano, M (directores) (2017): Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos. Editorial Bomarzo. Albacete. [^]

3.- Todoli Signes, A (2017): Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos. Editorial Bomarzo. Albacete. [^]

4.- Prieto, C (2017): El futuro del trabajo (decente): de la hegemonía a su crisis, de la centralidad exclusiva a una centralidad compartida (con los cuidados). Vol.II. El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita. OIT. [^]

5.- Rodríguez Fernández, M.L (2017): Clásicos y nuevos desafíos del trabajo en la economía 4.0. Vol.II. El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita. OIT. [^]

6.- Molina Navarrete, C (2017): Derecho y trabajo en la era digital: Revolución industrial 4-0 o Economía sumergida 3.0- Vol.II. El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita. OIT. Denominación profesiones corregida en sentido de género. [^]

7.- Acosta Pérez, E (2017): Una digitalización justa y equitativa. Pasos a la izquierda nº 9 y Digitalización y cualificaciones: el empleo y la clasificación profesional. Pasos a la izquierda nº 10. Acosta Pérez, E (2018): El trabajo, la educación y la formación: contradicciones y dilemas hacia el cambio de modelo. RED EUROLATINOAMERICANA DE ANÁLISIS DE TRABAJO Y SINDICALISMO Eje Educación y trabajo. [^]

8.- Molina Navarrete, C (2017): Derecho y trabajo en la era digital: Revolución industrial 4-0 o Economía sumergida 3.0- Vol. II. El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita. OIT. [^]

9.- Acosta Pérez, E (2015): El empleo y las cualificaciones profesionales en la industria TIC. http://www.yoindustria.ccoo.es/comunes/recursos/99906/doc259746_El_empleo_y_las_cualificaciones_profesionales_en_la_industria_de_las_TIC.pdf. [^]

10.- Molina Navarrete, C (2017): Derecho y trabajo en la era digital: Revolución industrial 4-0 o Economía sumergida 3.0- Vol. II. El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita. OIT. [^]

