

Resolución de la CES sobre la digitalización: "hacia un trabajo digital justo"

Adoptada en el Comité Ejecutivo el 8-9 de junio 2016

Puntos clave

Exigencias de la CES:

- a) asegurar una transición inclusiva hacia un trabajo digital equitativo y de calidad sobre la base de unas condiciones de trabajo favorables, un entorno de trabajo seguro y una relación de empleo justa;
- b) evitar que la digitalización divida aún más la sociedad en algunos ganadores y muchos perdedores y que sólo contribuya a una distribución aún más desigual de la riqueza;
- c) fortalecer las capacidades de los trabajadores (incluidos los trabajadores independientes) mediante la mejora de programas de formación profesional inicial y continua para la era digital garantizando el acceso a la educación superior y a la formación a lo largo de la vida. Los conocimientos informáticos son un importante hilo conductor para un trabajo digital justo y de calidad;
- d) una directiva acerca de la vida privada en el trabajo a nivel europeo, basada en el respeto de la dignidad de las personas, de la privacidad y de la protección de datos personales;
- e) integrar la noción de género en todas las iniciativas digitales de manera que la Agenda Digital se convierta en un motor para la igualdad de hombres y mujeres y para luchar contra la importante brecha de género en las TIC, para promover la plena integración de las mujeres de todas las edades en áreas como las matemáticas, la ingeniería, la tecnología y las ciencias y fortalecer la participación de las mujeres en la toma de decisiones en las empresas del sector digital;
- f) apoyar el despliegue de tecnologías digitales con un conjunto de normas que contribuyan a la sostenibilidad social, económica y medioambiental de las cadenas de valor de las TIC; asegurar que las acciones de la Unión Europea sobre la digitalización están en línea con sus políticas ambientales, energéticas y climáticas; responder al impacto negativo de las tecnologías digitales en el medio ambiente en términos de producción de residuos y su exportación a los países pobres y reducir el consumo excesivo de energía y agua, así como la extracción masiva de materias primas;
- g) proponer un marco europeo sobre el trabajo colaborativo para evitar el debilitamiento o la neutralización de los salarios mínimos, de la normativa sobre tiempo de trabajo, de la seguridad social, del régimen de jubilación, de la fiscalidad, etc., y para asegurar la aplicación efectiva de los reglamentos y la legislación nacional y europea y los derechos de los trabajadores en entornos en línea; establecer reglas justas, garantizar que se paga el salario mínimo equitativo y la disponibilidad del acceso a la seguridad social; proteger los derechos a la propiedad intelectual;
- h) realizar una evaluación de los impactos sociales de las normas de TIC en los trabajadores, promover el desarrollo de normas abiertas en el conjunto de las áreas prioritarias identificadas, abiertas y accesibles a todas las partes de la industria gracias a condiciones económicas y legales no discriminatorias, razonables y justas y garantizar una financiación para la participación efectiva los sindicatos en las organizaciones mundiales de estandarización;
- i) poner en marcha servicios públicos digitales accesibles e inclusivos y asegurar que las administraciones públicas proporcionan ayuda a ciudadanos y trabajadores con formación y competencias digitales;

- j) esta digitalización no debe engendrar una incidencia negativa sobre los ingresos fiscales ni facilitar una nueva erosión de la base imponible de las sociedades permitiendo a éstas pagar sus impuestos en una única administración incluso cuando se crea la riqueza en otra; las sociedades multinacionales deben pagar sus impuestos sobre sus beneficios en el lugar en que se realiza la actividad económica correspondiente;
- k) reforzar la información, la consulta y la representación en los consejos de administración para anticipar y gestionar mejor el cambio, incluyendo una transición inclusiva a un trabajo digital justo y de calidad;
- l) los sindicatos deben utilizar todos los órganos de representación para dar forma a una digitalización inclusiva y justa de empresas y servicios y organizar la contratación de los trabajadores independientes;
- m) los sindicatos deben asegurarse de que los representantes de los trabajadores en general y dentro de los consejos de administración en particular, examinen de forma regular, la introducción de nuevas tecnologías y la subcontratación interna y externa y que recurran a los convenios colectivos para poner en marcha los nuevos derechos ligados a la digitalización (como el derecho a la desconexión);
- n) los sindicatos deben vigilar más de cerca las estrategias de digitalización; alentar a las federaciones sindicales europeas para que exploren, de manera activa, las formas de negociar acuerdos transnacionales de empresa (ATE) en diferentes ámbitos de la digitalización.

La digitalización, la cuarta revolución industrial y la Comisión europea¹

La digitalización² de la economía y la sociedad es un reto importante para el movimiento sindical europeo. La digitalización anuncia la cuarta revolución industrial³ que está a punto de cambiar la industria, los servicios, los mercados, y también el mundo del trabajo en general (en los servicios públicos, la enseñanza, etc.). La digitalización es sinónimo tanto de oportunidades como de riesgos. Actualmente, hay estudios que abordan el futuro del mundo del trabajo para sugerir que, entre los trabajadores, habrá ganadores y perdedores. Uno de los riesgos es que la digitalización podría representar un vector adicional de desigualdades sociales y territoriales.

Entre los beneficios de la digitalización, podríamos citar una potencial liberación de las tareas repetitivas, monótonas y peligrosas, que podrían ser sustituidas cada vez más por tareas de seguimiento de procesos y mejora de procesos, fortaleciendo así la capacidad de los equipos para actuar y la posibilidad de autorregulación autónoma. La digitalización podría convertirse en la base de nuevas formas de apoyo para los trabajadores, nuevas formas de cooperación, fortalecimiento de la autonomía de acción y de la autorregulación descentralizada de los

¹ Este documento es una nueva versión de "La Agenda Digital de la Comisión Europea: evaluación preliminar de la CES", aprobado por el Comité Ejecutivo de 26 de junio de 2015 sobre la base de las discusiones de los tres talleres de la CES sobre el tema de la digitalización, que se llevaron a cabo el 2 de diciembre de 2015, el 23 de febrero de 2016 y el 20 de abril de 2016 (un cuarto y último taller está programado para el 14 de junio de 2016) y de una presentación de la Comisión de Empleo y economía en su reunión de 17 de septiembre de 2015, seguidas de un intercambio con los afiliados.

² El concepto de digitalización puede referirse a la ampliación del dominio digital en su conjunto, solamente a las actividades de TIC (Tecnología de la Información y la Comunicación) o dejar el área de las TIC y cubrir la digitalización de la industria y los servicios. Otros nombres utilizados son: Industria 4.0, empresa 4.0, trabajo 4.0, oficinas 4.0, oficinas inteligentes, Internet de las cosas, pero no se reconoce la terminología; a menudo es necesario incluir también términos como plataformas en línea, economía compartida y economía colaborativa. En este documento, el término "digitalización" se utiliza para la tendencia general - sobre el término "desmaterialización" se hace referencia a la transformación de las industrias o lugares de trabajo existentes.

³ La primera revolución industrial, que tuvo lugar a finales de 1700, se caracteriza por la asociación de la fuerza térmica a la producción mecánica. La segunda revolución industrial, que comenzó a mediados de los años 1800, vio el nacimiento de las cadenas de montaje y de la electrificación. La tercera revolución, que comenzó en los años 70 se caracterizó por la informática y la electrónica. En cuanto a la cuarta revolución, ve la aparición de sistemas físicos y virtuales. Los sistemas industriales se están alejando del enfoque taylorista y fordista.

equipos. Entonces podríamos avanzar hacia un mejor equilibrio entre la vida la vida profesional y privada. Estos nuevos retos digitales hacen la información y consulta de los trabajadores, su participación en los consejos de administración y la negociación colectiva aún más importantes por lo que es necesario reforzarlos. Los sindicatos deberían pensar en formas apropiadas para apoyar y salvaguardar los intereses de los trabajadores en la nueva economía digital.

Varios Estados miembros han puesto en marcha iniciativas para la digitalización de las industrias y los servicios, aunque la Comisión Europea considera que es difícil establecer un marco político europeo. La Comisión tiene identificadas más de 30 iniciativas nacionales y regionales en toda Europa, para la digitalización de las industrias; estas iniciativas se llaman "Fabbrica Inteligente" en Italia o "Nouvelle France Industrielle" (industria del futuro) en Francia, "Smart Industry" en los Países Bajos y en Eslovaquia o "Industria 4.0" en Alemania. La Comisión no distingue entre las iniciativas nacionales y las iniciativas regionales, lo que no facilita la identificación de retrasos en los Estados miembros en este ámbito. Los estratos sociales y las regiones de Europa que están a la cola generan altos costes para la sociedad. La Comisión ha perdido mucho tiempo antes de empezar a poner en red las iniciativas nacionales de digitalización ya establecidas, a invertir en centros de innovación digital en Europa, a sumarse a anteproyectos de normas, y a crear una nube europea. El conjunto de todas estas actividades podría traer hasta el 20% del peso de la industria en el PIB europeo.

La Comisión presenta su nueva comunicación "La digitalización de la industria europea. Aprovechar todas las ventajas de un mercado digital único" con una nota positiva diciendo que la industria europea desempeña un papel importante en la reactivación de la economía europea, pero al mismo tiempo, haciendo caso omiso de la alta tasa de desempleo, la baja inversión y la baja tasa de crecimiento. La Comisión comienza reconociendo que hay grandes diferencias entre las regiones y que el nivel de digitalización varía según los sectores, principalmente entre los sectores de alta tecnología y los tradicionales, y también entre los distintos Estados miembros. No obstante, la Comisión debería actuar más rápido y de una forma más ambiciosa. De hecho, el éxito de la transición inclusiva a la "Industria 4.0" no es una cuestión de voluntad, ni de declaraciones sino de acciones y de inversiones. Nadie tiene una bola de cristal para explorar el futuro digital y no hay determinismo tecnológico vinculado a la digitalización.

Acelerar la digitalización para evitar que Europa presente un retraso es gran reto para la Comisión. Europa - no sólo algunas de sus regiones - deberán abordar rápidamente los retos industriales tales como la electromovilidad, la fabricación de baterías, la impresión 3D, la infraestructura informática, la 5G. La Comisión insiste en que los países europeos pueden confiar en los puntos fuertes de Europa. Sin embargo, después de analizar las diferencias existentes en algunos aspectos entre Europa y los Estados Unidos y algunos países del sudeste de Asia, está claro que Europa muestra un cierto retraso. Las inversiones en productos TIC en la UE representan un tercio de las realizadas en los Estados Unidos entre 2000 y 2014. La cantidad invertida en la investigación y la innovación por las empresas de la UE representa el 40% de inversión de las empresas de Estados Unidos.

En junio de 2015, el Ejecutivo Comité de la CES⁴ pidió la celebración de un foro permanente europeo sobre la digitalización para dar forma al futuro del trabajo digital. Hoy, en su comunicación, la Comisión ha dado un paso en la dirección correcta al afirmar: "La transformación digital está modificando el mercado de trabajo y la naturaleza del trabajo de manera estructural. Nosotros tememos que estos cambios tengan un impacto potencial en las condiciones laborales, así como en los niveles y la distribución de la renta de trabajo. Para responder a estos desafíos, es necesario iniciar un diálogo de fondo sobre los aspectos sociales de la digitalización en el que deben participar todos los interesados que contribuyen al

⁴ Adoptada el 17 et 18 de junio 2015 <https://www.etuc.org/documents/digital-agenda-european-commission-preliminary-etuc-assessment>

conjunto de los aspectos del trabajo, la educación y la formación". La Comisión propone a) cada seis meses, una mesa redonda de representantes de alto nivel de las iniciativas de los Estados miembros, de la industria y de los interlocutores sociales para asegurar un diálogo continuo en la UE, con talleres específicos para las iniciativas preparatorias sobre cuestiones sectoriales e intersectoriales y b) anualmente, un foro de partes interesadas europeas como parte de una consulta más amplia. La CES valora que la Comisión finalmente ha respondido a su demanda de un foro europeo permanente.

En lugar de tratar el futuro del mundo del trabajo como un sub-tema marginal, la Comisión debe examinar de cerca las iniciativas puestas en marcha por los Ministerios de Trabajo como Trabajo 4.0 (4.0 Arbeiten). El Ministerio de Trabajo Alemán puso en marcha en 2015 un debate sobre el Libro Verde sobre el Trabajo 4.0 que debe ir seguido en 2016 por un Libro Blanco que involucre lo social, los aspectos relacionados con el empleo y el trabajo de la digitalización y todas las principales partes interesadas. La aparición en la Comunicación de la Comisión, del término "desafío de la regulación" y de las rúbricas "mano de obra" y "trabajo" (en el último capítulo) representa un pequeño paso en la dirección correcta. Sin embargo, las oportunidades no se materializarán por sí mismas o no lo harán a iniciativa de los mercados, requerirán un marco político europeo coherente basado en una fuerte participación de los sindicatos.

Coordinar las iniciativas nacionales existentes, consolidarlas y apoyarlas y garantizar su trasposición a gran escala representaría un paso adelante. La última pregunta es: ¿qué pasa con aquellos Estados miembros que todavía no tienen iniciativas nacionales en marcha, y con las principales partes interesadas, tales como interlocutores sociales? Parece que estos Estados miembros participarán en procesos de coordinación para "inspirarse" en las medidas ya adoptadas por los Estados miembros que han lanzado iniciativas. La manera en la que la Comisión organizará este proceso de puesta al día no está clara. ¿Habrá incentivos de la UE para invertir masivamente en la digitalización justa, incluyendo a los actores clave? Promover una mayor digitalización principalmente en los Estados miembros en los que ya ha comenzado podría, en última instancia, dañar todo el proyecto. La digitalización es como una ventana de oportunidades que está actualmente abierta.

La globalización está acelerando la digitalización y viceversa. La digitalización puede aumentar la brecha que existe actualmente entre diferentes regiones de Europa⁵. La austeridad conduce a la restricción de la inversión en el dominio digital en los países menos desarrollados.

A pesar de los pasos importantes en la dirección correcta, algunos aspectos de la digitalización (como la sostenibilidad, la protección de los datos, la brecha hombres-mujeres, la brecha de competencias, etc.) todavía están ausentes de la Comunicación de la Comisión o no están suficientemente desarrollados. Estos ángulos muertos y la percepción parcial de los problemas relacionados con la digitalización constituyen un nuevo problema debido a que causan conclusiones sesgadas y parciales sobre la política a adoptar. Los políticos deben gestionar el cambio y hacer frente a los choques, o "perturbaciones" que se producirán inevitablemente por la digitalización.

Contexto

La mayor parte de los eventos sobre la digitalización se refieren a cuestiones tecnológicas; Sin embargo, asistimos a una intensificación y una rápida aceleración del debate sobre el futuro del mundo del trabajo y la digitalización de nuestra vida social y profesional, que se define como la cuarta revolución industrial.

⁵ *Es necesario reducir las posibles brechas digitales - ya sean generacionales, de género, regionales o sociales". Declaración de los interlocutores sociales europeos sobre digitalización. Cumbre social tripartita, 16 de marzo 2016*

- a) La Presidencia luxemburguesa organizó el 10 y 11 de noviembre del año 2015 una conferencia "Economía Digital: ¿estemos listos para nuevos puestos de trabajo!" E invitó a los ministros europeos de Trabajo para un primer debate sobre la digitalización y el futuro del mundo del trabajo.
- b) La OCDE organizó una reunión ministerial de Ministros de Trabajo y Empleo en enero de 2016, precedida por un foro de política muy concurrido sobre el "Futuro del mundo del trabajo". Durante las dos reuniones, se plantearon cuestiones de clarificación sobre los salarios, los derechos laborales, el acceso a la protección social, las oportunidades de formación, etc.
- c) El Foro Económico Mundial de Davos, en enero de 2016, en la sesión que se centraba en "La transformación digital de las industrias", llegó a la conclusión de que la tecnología no es el mayor desafío.
- d) Los interlocutores sociales europeos han explicado en un Comunicado sobre la digitalización para la Cumbre social tripartita de 16 de marzo de 2016, que la agenda para la política europea de empleo, al mismo tiempo que apoyara la digitalización debía centrarse en tratar de maximizar las oportunidades de empleo de calidad"⁶

Puntos flacos en la percepción de la Comisión Europea

Es necesario tener en cuenta la brecha de género. A pesar de la evidencia sólida de que es esencial que las mujeres participen activamente en el sector de las TIC para un crecimiento a largo plazo y una viabilidad económica de Europa, persiste en las TIC una amplia diferencia en términos de igualdad de género y de competencias generacionales en Europa,. El número de graduados en el sector de las TIC ha disminuido entre 2006 y 2013⁷. En comparación con las mujeres, hay dos veces más hombres graduados en ciencias, tecnología y matemáticas. Sin embargo, es esencial que un mayor número de mujeres se unan a este sector porque una gran parte de nuestra sociedad del futuro estará conformada por expertos en datos y desarrolladores de software. De lo contrario, el mundo de mañana será dirigido por la mitad de la población, para sí misma y se privará del talento, de la creatividad y la contribución de la otra mitad. En Europa, las mujeres tienden a no seguir estudios en el sector de las TIC y están insuficientemente representadas en esta área, especialmente en los puestos técnicos y de toma de decisiones. Para una economía digital con igualdad de género, es esencial mejorar el acceso a oportunidades de educación y formación para las mujeres y las niñas desde su edad temprana para que adquieran competencias en TIC y las desarrollen y que a partir de ahí se dirijan a carreras vinculadas a las TIC para explotar estas competencias en el mercado laboral. Según las estimaciones, la entrada de las mujeres en el sector de las TIC estimularía un mercado para el que se espera una escasez de mano de obra. Por otra parte, la participación de las mujeres en partes iguales aumentaría, cada año, el PIB de la UE en 9 mil millones de euros.

La Comisión especula con que la digitalización puede reducir el consumo de energía y el uso de materias primas. Sin embargo, el mensaje sobre la sostenibilidad es más un deseo que otra cosa. La ecologización de la economía y la transición acelerada a una economía baja en carbono requerirá el despliegue de una serie de tecnologías digitales. Edificios inteligentes, planificación urbana inteligente y transporte inteligente, el teletrabajo y reuniones virtuales, las TIC para la eficiencia energética en la industria son elementos - entre otros - que pueden contribuir de manera significativa en la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero tanto en la UE como en todo el mundo. En el ámbito de las políticas de energía y clima, la CES considera que el despliegue de estas tecnologías es urgente y una prioridad.

⁶ https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/press-release/files/11.03.16_final_draft_eusp_message_digitalisation.pdf
⁷ <https://pbs.twimg.com/media/CRYpwreVAAEVv4K.jpg:large>

Esto permitiría también a la UE afirmarse como líder en un mercado que va a tener un crecimiento en los próximos años. Sin embargo, hay que tener en cuenta el hecho de que, a pesar de sus muchas ventajas, muchas tecnologías digitales pueden tener un impacto negativo en el medio ambiente y la salud pública. Se constata por ejemplo que hay un aumento considerable del consumo de energía y de las emisiones de gases de efecto invernadero relacionado con las TIC. Además, el consumo de agua de los grandes centros de datos puede comprometer el precio del agua. Muchas de estas tecnologías requieren minerales y materias primas tales como tierras raras que a veces provienen de actividades mineras en países donde se violan los derechos humanos y los derechos de los trabajadores, y tampoco las normas ambientales son respetadas. Por último, pero no menos importante, las tecnologías TIC producen cantidades astronómicas de residuos nocivos para el medio ambiente y para la salud pública. Esto es particularmente preocupante cuando estos residuos se exportan a través de medios paralelos a los países pobres, donde la población local está directamente expuesta a los materiales tóxicos. Por lo tanto, la CES exige que el despliegue de las tecnologías digitales se acompañe de un conjunto de reglas y normas que aseguren la sostenibilidad - social, económica y medioambiental - de las cadenas de valor de las TIC. La UE también debe garantizar que sus decisiones en el ámbito de la digitalización se alineen con los objetivos de sus políticas de medioambiente, energía y clima. Asegurar la sostenibilidad de la economía digital no debe ser considerado un obstáculo para el despliegue sino como un requisito previo para la viabilidad económica a largo plazo.

El creciente uso de las nuevas tecnologías y los medios de comunicación electrónica en la relación entre los empleadores y trabajadores plantea muchas cuestiones acerca de la protección de la vida privada de los trabajadores y de los peligros que representan las nuevas oportunidades de control y seguimiento. La CES considera que la utilización, tratamiento y almacenamiento de datos en la relación de trabajo requiere de principios para impedir infracciones de los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente el derecho a la intimidad. Este derecho humano está protegido por las normas internacionales y europeas. Un trabajador no renuncia a su derecho a la vida privada cuando trabaja. Los empleadores deben abstenerse de cualquier injerencia no razonable en la utilización de los medios electrónicos y TIC por parte de los trabajadores. Es esencial que el tratamiento de datos en el lugar de trabajo sea útil, proporcionado, transparente y no discriminatorio y que el trabajador tenga un derecho de acceso a dichos datos. El nuevo Reglamento sobre protección de datos que existe en el ámbito europeo no ha tenido suficientemente en cuenta el aspecto de la protección de datos en el campo particular del empleo. Por lo tanto, la CES pide una Directiva acerca de la vida privada en el trabajo, sobre la base del respeto a la dignidad de las personas, a la vida privada y a la protección de los datos personales.

Si bien los futuros empleos requerirán diferentes competencias, es ahora cuando estamos tratando de formar a las personas. A lo largo de su carrera/vida, éstas deberían aprovechar las oportunidades y recibir una asistencia continua para mejorar las competencias básicas y fundamentales, incluyendo las competencias digitales. Los conocimientos informáticos son esenciales para garantizar la empleabilidad de los trabajadores, pero también desempeñan un papel clave en la igualdad de acceso a servicios de calidad y a una vida social y democrática y en la mejora de la vida cotidiana ya que las plataformas y las herramientas digitales cubren cada vez más dimensiones de nuestras vidas. Los conocimientos informáticos son importantes para garantizar una transición inclusiva a un trabajo digital justo y de calidad. Cuando hablamos de competencia digital es esencial diferenciar el nivel y tipo de competencias digitales: competencias de alto nivel para los profesionales de las TIC, e-competencias en negocios y competencias para los usuarios de las TIC. Cada vez más trabajadores se enfrentan a la complejidad, la incertidumbre y el cambio. Los equipos deben aprender a manejar lo inesperado. También es necesario mejorar permanentemente las competencias actuales, tales como competencias para la resolución de problemas. Mejorar las competencias de la mano de obra es un enorme desafío. El cambio rápido es ahora la norma. Los trabajadores entenderán esta realidad de la vida empresarial y necesitarán desarrollar sus competencias con

regularidad. Las competencias y capacidades de los trabajadores deberán mantenerse y mejorarse a través de programas de formación continua. La necesidad de competencias digitales en el lugar de trabajo está particularmente en constante aumento. La industria y los servicios tienen un papel clave que desempeñar en el desarrollo de las competencias en el trabajo. Las empresas deben convertirse cada vez más en entidades que forman a los trabajadores en el lugar de trabajo a través de un programa coherente. Es necesario implementar muchas iniciativas conjuntas para adaptar los programas de formación profesional inicial y continua (adquisición de nuevos métodos de aprendizaje, la capacidad de actuar de manera autónoma, la asunción de un mayor sentido de la responsabilidad y de apropiación, el desarrollo de capacidades de reflexión sistemática...). Es esencial proporcionar más ayuda a los trabajadores en general, y a los trabajadores de más edad en particular, para mejorar sus competencias generales y digitales. A medida que la economía digital dé lugar a transiciones significativas y reestructuraciones de la economía, se debe garantizar a los trabajadores más disposiciones relativas a la formación, que podrían ayudarles a iniciar una nueva etapa en su carrera y, eventualmente, acceder a las oportunidades de puestos de trabajo creados en la economía digital. El permiso de formación pagado propuesto por la CES debe ser parte de una estrategia de la UE para ayudar a los trabajadores a adaptarse y hacer frente a los cambios económicos. Igualmente es necesario desarrollar competencias regionales para responder a los empleos de calidad de esta era post-industrial.

La CES reconoce el papel de la normalización como un instrumento clave de la política industrial y da la bienvenida a las áreas prioritarias de la Comisión para la normalización como una ayuda para el progreso industrial. Es esencial poner en marcha una normalización para garantizar la integración digital de los servicios europeos, y las industrias manufactureras, por ejemplo, asegurando la interoperabilidad de los protocolos de comunicación y los formatos de datos utilizados para la transmisión, almacenamiento y procesamiento de datos entre la maquinaria y los aparatos; contribuyendo a la salud y la seguridad de todos los trabajadores que realizan tareas en entornos totalmente automatizados; ofreciendo a los trabajadores garantías para la protección de su privacidad en su lugar de trabajo y evitando la vigilancia abusiva por parte de los empleadores. Además, la competitividad global de las empresas y de la mano de obra europea se diseñará a través de estándares que apoyarán la digitalización de las industrias y servicios⁸. Para evitar el “deslizamiento” del valor económico de los actores productivos hacia los propietarios de derechos de propiedad intelectual, estas normas deben ser abiertas y accesibles a todos los actores de la industria con condiciones, económicas y legales equitativas, razonables y no discriminatorias (FRAND). Por ello, la CES celebra la voluntad de la Comisión basarse en una política de derechos de propiedad intelectual equilibrada para acceder a las normas de patentes esenciales en condiciones razonables y no discriminatorias. La CES pide a la Comisión que promueva el desarrollo de estándares abiertos en todas las áreas prioritarias identificadas, por ejemplo, a través de mandatos de normalización dirigidos al organismo europeo de normalización. La CES recuerda que las normas de las TIC para completar el mercado único digital no son sólo cuestión de tecnología; de hecho, estas normas tendrán un impacto en la salud y la seguridad, en la protección de la privacidad en el trabajo, en el control de los trabajadores y sus competencias. La CES pide a la Comisión que realice una evaluación del impacto social de las normas de las TIC en los trabajadores para alimentar el proceso de políticas y la normalización. La normalización de las TIC se lleva a cabo cada vez más a nivel mundial, fuera del ámbito del Reglamento N° 1025/2012 sobre la normalización europea. La CES pide a la Comisión que garantice una financiación para que los sindicatos participen eficazmente en los organismos mundiales de normalización.

⁸ Por ejemplo, si las normas de interoperabilidad son propietarias, la organización propietaria de tales normas estará en posición de capturar y de concentrar, en sus manos, una parte importante del valor del conjunto de la cadena de aprovisionamiento.

La digitalización de los servicios públicos y la administración on-line no deben profundizar la "brecha digital", sobre todo cuando se implementan políticas ampliamente elogiadas por la Comisión como el "principio de una sola vez" y lo "digital por defecto". La digitalización solo puede conducir a la mejora de los servicios públicos si incluye inversiones y personal suficiente.

La digitalización y el futuro del mundo laboral

La digitalización ha traído su parte de exageraciones. Por un lado, el grupo demasiado entusiasta que funda sus hipótesis principalmente en ilusiones. La digitalización tiene una aceptación unánime porque proporciona beneficios universales para todos, permite una economía circular con menos residuos, un mejor uso de los activos infrautilizados (tales como automóviles, apartamentos ...), oportunidades sin precedentes para una mejor información, mejor comunicación, una mayor conectividad y una mayor transparencia (tres mil millones y medio de personas están ahora conectadas a Internet), una más fácil conciliación entre la vida y el trabajo, y un nuevo mundo de intercambio y de colaboración, el trabajo digital como una panacea, una promesa de un mundo más sostenible, justo y equitativo, basado en un Internet democrático y en más participación.

El grupo más escéptico predice una tendencia que conduce a un futuro con pérdidas de empleo terribles, la disponibilidad durante 24 horas y 7/7, un deterioro de las condiciones laborales, confusión entre la vida privada y la vida profesional, mayor supervisión y control, la polarización de los empleos (aumento de los trabajadores de alta y baja cualificación y una disminución de los empleos de moderada cualificación), una mayor desigualdad de la riqueza, una nueva era de las máquinas con una reserva mundial de trabajadores haciéndose la competencia, lo que dará lugar a una nivelación a la baja de los salarios y las condiciones de trabajo.

La CES no aprueba ni las visiones muy entusiastas ni las visiones de los escépticos sino que intenta abordar ambas dimensiones, las oportunidades y los riesgos. Como sindicato, es nuestro deber señalar algunas preocupantes tendencias y problemas importantes que conciernen al futuro de mundo de trabajo. El principal reto es dar forma a una transición inclusiva hacia un futuro digital justo que minimice el riesgo y abra ventanas de oportunidades. Es importante aplicar el principio de precaución para evitar que la digitalización divida aún más a la sociedad en unos pocos ganadores y muchos perdedores y que sólo contribuya a un reparto de la riqueza más desigual.

La Comisión Europea, bajo la presión de los grandes grupos como Uber y Airbnb, se inclina más hacia el lado entusiasta y, en interés del mercado único, trata de deshacerse de las barreras para un mercado único digital capaz de competir con sus rivales en Estados Unidos y el Sudeste de Asia.

La CES lamenta que la cuestión de la pérdida de empleos no juegue un papel en el análisis de la Comisión⁹ - ¿se trata de un "desempleo tecnológico" (Keynes), una "destrucción creativa" (Schumpeter) o una nueva tendencia que nace con la cuarta revolución industrial? Históricamente, los aumentos de la productividad han destruido sistemáticamente los antiguos empleos, pero después de un período de transición se ha creado un mayor número de nuevos puestos de trabajo. Un estudio reciente de la OCDE llegó a la conclusión de que, en promedio, un 9% de los puestos de trabajo presentan un alto riesgo de automatización¹⁰. El mayor desafío en el campo de trabajo va a ser dar forma a una transición inclusiva hacia un mundo laboral justo y de calidad.

⁹ El objetivo oficial se basa en estimaciones del potencial de beneficio económico ligado al "coste de la no Europa" equivalente a 572 millones de euros en el consumo anual de toda la UE-28 (el coste de la no Europa en la economía compartida, Servicio de Investigación Parlamentaria Europea, enero de 2016). La "infrautilización del trabajo" se estima en 309 mil millones de euros.

¹⁰ Síntesis sobre el futuro del trabajo. Automatización y trabajo independiente en una economía digital, mayo 2016.

¿Qué sería necesario para Europa? Los 50 mil millones de euros de inversión pública y privada en la digitalización de la industria durante los próximos cinco años, ¿son suficientes o representan una gota en el océano¹¹? ¿Qué hay detrás de la baja tasa de inversión del sector privado? ¿El nivel de incertidumbre sobre el desarrollo de la digitalización actual y al mismo tiempo, los inversores reacios a comprometerse con una inversión a largo plazo para digitalizar las tecnologías de producción existente?

Una nueva tendencia peligrosa: plataformas de trabajo y trabajo colaborativo "excesivos" en muchas empresas

El rápido crecimiento de las plataformas informáticas ha creado importantes desafíos conceptuales y reglamentarios. Que su evolución haya comenzado en medio de la gran recesión que comenzó en 2008 con el colapso de Lehman Brothers no ha sido una casualidad. La CES teme menos las innovaciones como la economía de segunda mano o el alquiler de coches. La CES se preocupa principalmente de las plataformas digitales de mano de obra y sus consecuencias potencialmente perjudiciales para el mercado trabajo y el empleo.

El trabajo colaborativo significa una transferencia de tareas a una reserva de trabajadores en línea, la "multitud" a través de un intermediario, una plataforma en línea. El trabajo colaborativo, aunque sigue siendo un fenómeno marginal en Europa, se está desarrollando rápido¹². Las plataformas de mano de obra se basan en la división del trabajo en tareas y subtareas y la subcontratación de estas microtareas. Los trabajadores colaborativos realizan microtrabajos y micro-tareas a través de plataformas online para varios empleadores (incluyendo la traducción, transcripción de extractos de audio, desarrollo de software y aplicaciones, la presentación de las facturas en forma matricial (tabuladas)... Las consecuencias para los trabajadores varían: se argumenta que son libres para organizar sus horarios, las tareas que realizan y su vida profesional, pero no se benefician de ninguna de las protecciones sobre las que se basan los trabajadores, en particular contra los riesgos psicosociales del trabajo individualizado en las plataformas en línea.

Las empresas obtienen un nuevo acceso fácil a la subcontratación (interna y externa) a través de plataformas de Internet, que se publicitan ante los trabajadores colaborativos que se supone deben realizar varios micro servicios o micro tareas simplemente aceptando las condiciones generales de la plataforma. El marco institucional habitual de protección de los trabajadores (un contrato de trabajo o por lo menos una relación de trabajo) es regularmente denegada por las plataformas de internet. Por lo tanto, en la práctica carecen de comités de empresa (europeos), de negociación colectiva, de convenios colectivos y de representación en los consejos de administración.

En las empresas, es posible dividir el trabajo colaborativo en dos categorías principales: subcontratación interna (dentro de las empresas) y externa. Las empresas utilizan el trabajo colaborativo interno para gestionar sus propios trabajadores a través de plataformas de Internet. En este caso, es posible utilizar los procedimientos habituales y los instrumentos de información, consulta y representación en los consejos de administración para influir en el proceso. Normalmente no se modifica el estatus del trabajador.

¹¹ Hay estudios (http://www.rolandberger.co.uk/media/pdf/Roland_Berger_TAB_Industry_4_0_20140403.pdf) que sostienen que son necesarios 90 mil millones de euros al año de inversiones para garantizar que Europa mantiene su posición competitiva. La enorme diferencia en la inversión contrasta con el objetivo del 20% para el fortalecimiento de la base industrial de Europa. Las últimas revoluciones industriales han tenido lugar a través de inversión pública masiva integrada en una arquitectura compleja de instituciones construida con el propósito de domesticar el capitalismo y sobre la base de un marco normativo adecuado. La Comisión parece carecer de ideas claras acerca de la inversión necesaria en la economía digital.

¹² Fenómenos como "accesorio", "a la carta", "compartir", "puesto a puesto", "colaborativo" o incluso la economía de "plataforma" crecen.

El trabajo colaborativo externo transnacional se realiza fuera de la competencia de los gobiernos nacionales y es posible observar una falta general de aplicación de la protección laboral. Las plataformas de trabajo tienen un efecto significativo en la reducción de los salarios y muestran signos inquietantes de una homologación por lo bajo. La concepción de las plataformas de trabajo se parece a una invitación a multiplicar las pujas a la baja. En el caso del trabajo colaborativo externo, generalmente al menos tres partes pueden estar implicadas: el cliente, el intermediario a través de Internet y el trabajador. Hay un desequilibrio de poder entre el trabajador y la plataforma o el cliente. Es posible clasificar a los trabajadores pero no existe ninguna disposición para hacer lo mismo con los empleadores. Hay una transferencia estructural del riesgo y la responsabilidad corporativa hacia los trabajadores precarios. El efecto secundario de las plataformas informáticas sobre las empresas, debido a la presión sobre la competitividad de los precios, es aún más preocupante que cualquier vacío legal. Las empresas que utilizan plataformas informáticas pueden ofrecer bienes y servicios a precios mucho más bajos.

Una nueva industria digital está a punto de ser lanzada sin el justo reconocimiento de la relación laboral (contrato de trabajo, acuerdo sobre la remuneración ex-ante, horas mínimas de trabajo, normas sobre el tiempo trabajo, vacaciones pagadas, permiso de maternidad/paternidad, seguridad social, etc.). El trabajo colaborativo y el trabajo por tareas hacen que sea fácil socavar o burlar los salarios mínimos, las regulaciones sobre tiempo de trabajo, la seguridad social, las pensiones, los impuestos, etc. El rápido aumento del trabajo colaborativo podría llevar a una expansión de la economía sumergida y del trabajo no declarado y a la creación de una nueva forma de precariedad en el sector digital. Esta nueva forma de precariedad en el sector digital representa un segmento de la población activa, cuyo trabajo es temporal, que subsiste con salarios muy bajos y sin beneficios o pocos beneficios o protección social. Esta precaria situación está a punto de propagarse en todo el mundo. De acuerdo con las condiciones generales de un gran número de plataformas de trabajo, sólo se paga a uno de entre los colaboradores es el mismo principio que el de una lotería y la situación es peor que para los trabajadores temporales.

A primera vista, regular las plataformas de trabajo de manera eficaz parece difícil, pero la CES propone algunos enfoques para abordar el problema. En primer lugar, observamos que sólo unos pocos países occidentales concentran la mayoría de empleadores¹³. Así que hay una necesidad estratégica de fortalecer las regulaciones existentes y prever, llegado el caso, nuevas reglas de juego. En la UE, la normativa necesaria en cuanto a cómo los empleadores, las agencias de colocación y los clientes deben tratar a sus trabajadores puede aprobarse y aplicarse. En segundo lugar, es una cuestión de equidad asegurar que por lo menos se paga un salario mínimo. El legislador europeo debe intervenir para garantizar que los trabajadores consiguen más poder de negociación y son tratados de manera justa. La economía colaborativa sigue siendo una tendencia peligrosa en tanto no se establezcan reglas justas que aún no existen.

Retos digitales para los sindicatos y ámbitos de acción

La CES está claramente a favor de la utilización de las nuevas tecnologías de modo que estén al servicio de los ciudadanos, de los trabajadores - en particular las mujeres y los trabajadores de más edad -, así como de sociedades que respeten las leyes y los reglamentos nacionales y europeos (en cuanto a la mano de obra). Es necesario obtener una protección adecuada de los trabajadores en el sector del trabajo digital para evitar el surgimiento de una nueva forma de

¹³ *Internet and information geographies* by Mark Graham. TEDxBradford
<https://www.youtube.com/watch?v=33kIWwQZ5l0>. Y en reacción al tercer taller de digitalización de la CES:
<https://usilive.org/opinions/organising-in-the-digital-wild-west-can-strategic-bottlenecks-help-prevent-a-race-to-the-bottom-for-online-workers/>

precariedad en el campo digital. Un reto importante consiste en garantizar el derecho a la información, la consulta y la representación en los consejos de administración, así como un salario mínimo y la seguridad social obligatoria.

La digitalización amplía las posibilidades de automatización, de robotización y de externalización de las industrias y servicios, y los sindicatos tienen el reto de dar forma a la transición hacia un trabajo digital justo y de calidad. La revolución digital no va a suceder en una noche, pero tendrá que tomar forma paso a paso. La implicación de los sindicatos es un reto importante, pero también una oportunidad.

Las áreas de acción más importantes para los sindicatos son el empleo, las cualificaciones y la mejora de las competencias, la externalización de tareas, las regulaciones sobre el tiempo de trabajo, los temas de salud y seguridad en el trabajo, la conciliación de la vida privada - vida profesional y la protección de datos. Es necesario encontrar nuevas definiciones inclusivas para el trabajador y el empleador. Procedimientos para mejorar la información, consulta y participación en los consejos de administración son necesarios para modelar una transición inclusiva a un trabajo digital justo y equitativo

La participación de los sindicatos en la digitalización se asemeja a un árido paisaje y está vinculada principalmente a las iniciativas existentes en los Estados miembros (nombrando solo las iniciativas más importantes: Luxemburgo, Francia, Suecia, Alemania). En general, las iniciativas puestas en marcha por los Ministerios de Trabajo contemplan la participación adecuada de los sindicatos, mientras que otros Ministerios tienden a olvidar la participación de los sindicatos, por lo que ésta última se vuelve difícil o imposible. La situación es aún más dura con los Estados miembros que no han puesto en marcha iniciativas de digitalización: cuando un Estado miembro queda rezagado, los sindicatos no están generalmente involucrados en el tema. A causa de la diversidad de situaciones, es necesario establecer diferentes estrategias sindicales, empezando por la concienciación incluso dentro de los sindicatos, seguida de acciones sindicales para sensibilizar a los miembros de comités de empresa, CEE, de otros órganos de representación de los trabajadores y entre los representantes de los trabajadores dentro de los consejos de administración.

El objetivo es controlar sistemáticamente la introducción de nuevas tecnologías y darle forma de manera que se garantice un trabajo digital justo y de calidad. Es posible para los sindicatos influir en estrategias corporativas digitales directamente a través de los órganos de representación y se deben utilizar todos los medios para lograr esto. En los Estados miembros donde han puesto en marcha iniciativas de digitalización a nivel nacional, los sindicatos también deben ser capaces de influir en la agenda de digitalización del gobierno y se debe hacer hincapié en la necesidad de considerar de cerca su dimensión social y el futuro del mundo del trabajo. La CES pide a todos los gobiernos nacionales que involucren a los sindicatos en el proceso de digitalización.

Algunos sindicatos ya han pasado esa etapa y han ayudado de manera concreta a los trabajadores colaborativos (<http://www.faircrowdwork.org>) por ejemplo con plataformas de clasificación. Se puede encontrar en estos esfuerzos fuentes de inspiración. Las federaciones sindicales europeas pueden influir en las estrategias de digitalización de las empresas entablando una negociación de acuerdos transnacionales de empresa (ATE) sobre la digitalización. La CES seguirá ofreciendo plataformas para el intercambio de información, la sensibilización y debates estratégicos.

La CES anima a:

- a) los comités de empresa europeos (CEE) y los representantes de los trabajadores en general y dentro de los consejos de administración en particular, a que controlen de cerca la subcontratación externa para asegurar que se cumplan plenamente las condiciones normales de trabajo y los salarios estipulados en los acuerdos. Es necesario supervisar, desde el principio, las nuevas prácticas comerciales en el campo digital y la introducción de las nuevas TIC. En algunos países, es evidente que el número de convenios de empresa aumenta rápidamente¹⁴. En otros casos, estas actividades apenas comienzan. Cuestiones espinosas que ya se plantean desde hace tiempo, como la duración excesiva de la jornada laboral, el estrés, las competencias digitales y el desequilibrio de la vida privada y la vida profesional empeoran. Es absolutamente necesario abordar estos temas.
- b) las Federaciones Sindicales Europeas (FSE) deben explorar activamente medios para negociar acuerdos transnacionales de empresa (ATE) sobre digitalización, asegurándose que se establecen normas comunes y se respetan en el conjunto de la empresa y la cadena de valor, que incluye, por ejemplo, la participación de los representantes de los trabajadores en la introducción de las nuevas TIC (no hay excusa para el despido), impresión 3-D, las gafas inteligentes, autómatas, reglas apropiadas de protección de datos, datos de gran tamaño (big data), pero excluye el control del rendimiento o comportamiento o los controles a distancia, el uso privado y operativo de Internet (el "e-mail durante las vacaciones" de forma voluntaria, la sustitución por vacaciones o ausencia de la oficina, la gestión de dispositivos móviles, el derecho a la desconexión), el uso de medios de comunicación social, como ya es el caso en muchos acuerdos nacionales de empresa. Los acuerdos transnacionales de empresa (ATE) pueden ser una parte importante de la estrategia sindical para una digitalización justa¹⁵. La actuación a nivel europeo puede ayudar a mitigar la brecha digital, para garantizar la igualdad de trato y transformar las amenazas en oportunidades.
- c) los sindicatos deben vigilar más de cerca las estrategias de las empresas sobre la digitalización, algo que aún no ocurre en todos los países. Los problemas identificados en este documento deben ser resaltados en todos los niveles de la organización sindical en Europa.
- d) exigir nuevos derechos como la suspensión temporal de las decisiones tomadas por la dirección sobre la organización del trabajo relacionada con la introducción de nuevas tecnologías ;
- e) Abrir los sindicatos, organizar y proteger mejor a los trabajadores autónomos, tal como se prevé en la estrategia de la CES sobre el trabajo atípico.

¹⁴ Por ejemplo más de 2500 en Alemania

¹⁵ Actualmente solo existe un acuerdo marco europeo (AME)