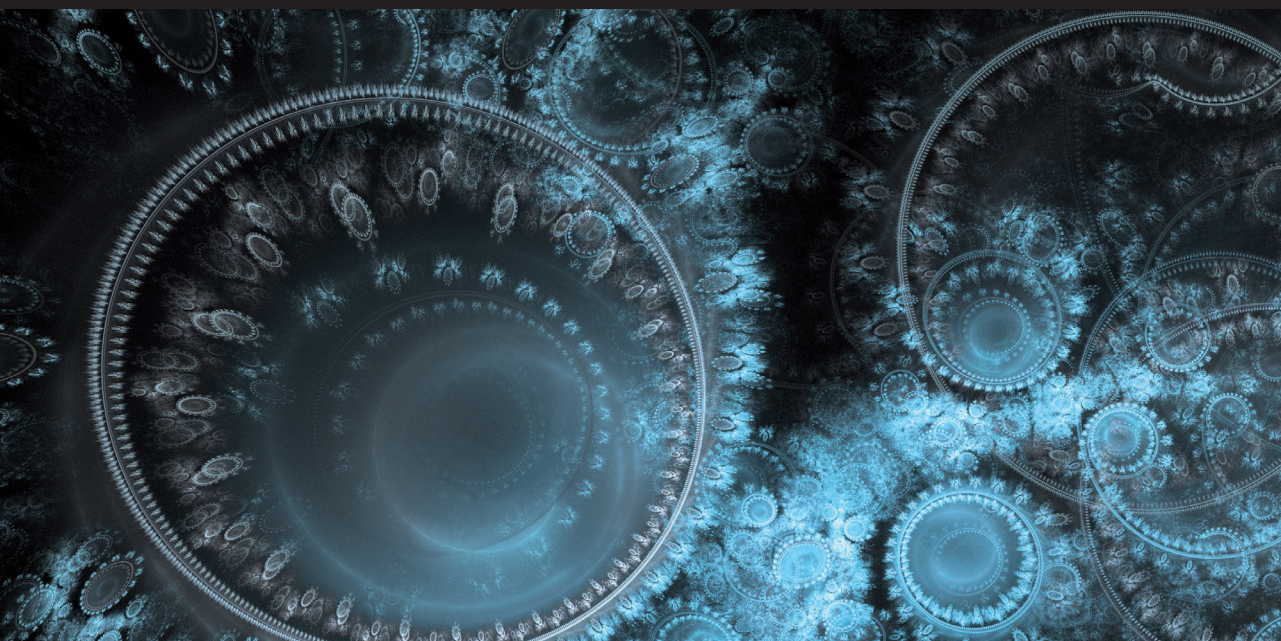




CONFERENCIA NACIONAL TRIPARTITA

El futuro del trabajo que queremos



PALACIO DE ZURBANO 28 DE MARZO DE 2017



Organización
Internacional
del Trabajo



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



EL FUTURO DEL TRABAJO QUE QUEREMOS

Conferencia Nacional Tripartita

28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid

Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019)



Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<http://publicacionesoficiales.boe.es>



© Ministerio de Empleo y Seguridad Social
Edita y distribuye:
Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones
Agustín de Bethencourt, 11. – 28003 Madrid
Correo electrónico: sgpublic@meyss.es
Internet: www.meyss.es

NIPO Papel: 270-17-045-3
NIPO Pdf: 270-17-046-9
NIPO Epub: 270-17-047-4
ISBN Papel (Obra completa): 978-84-8417-520-9
ISBN Papel (Volumen I): 978-84-8417-521-6
ISBN Electrónico (Obra completa): 978-84-8417-523-0
ISBN Electrónico (Volumen I): 978-84-8417-524-7
Depósito Legal: M-33921-2017

Imprime: Estilo Estugraf Impresores, S.L.



El papel es reciclado y libre de cloro

PLAN GENERAL DE LA OBRA

PRESENTACIÓN DEL LIBRO

Fátima Báñez García

PRÓLOGO

Joaquín Nieto Sainz

Volumen I

1. Programa de la Conferencia
2. Introducción
3. Discurso de su Majestad, el Rey de España
4. Discurso del Director General de la OIT
5. Relatoría de la Conferencia
 - 5.1. Sesión de apertura
 - 5.2. Conversación I. Trabajo y Sociedad
 - 5.3. Conversación II. Trabajo decente para todos
 - 5.4. Conversación III. La organización del trabajo y la producción
 - 5.5. Conversación IV. La gobernanza del trabajo
6. Cuadro resumen
7. Synthesis box
8. Aportación del Gobierno a la Conferencia
9. Documento de posición de la Organización Internacional de Empleadores
10. Aportación de las Organizaciones Sindicales a la Conferencia

Volumen II **Comunicaciones**

Conversación I. TRABAJO Y SOCIEDAD

Conversación II. TRABAJO DECENTE PARA TODOS

Conversación III. LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y LA PRODUCCIÓN

Conversación IV. LA GOBERNANZA DEL TRABAJO

PRESENTACIÓN

FÁTIMA BÁÑEZ GARCÍA

Ministra de Empleo y Seguridad Social

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

La obra que tienes en las manos recoge las aportaciones realizadas en la Conferencia Nacional Tripartita sobre el *Futuro del Trabajo que queremos*, celebrada en Madrid el 28 de marzo de 2017.

Con ella España contribuye al centenario de la OIT, en 2019, de la mejor manera posible: profundizando en el diálogo para buscar consensos en torno a más y mejores empleos, y poniendo de manifiesto la voluntad de España de encontrar soluciones globales a problemas globales.

La presencia de Su Majestad el Rey de España, D. Felipe VI, mostró, una vez más, el compromiso de la Corona con el empleo de calidad, lo que sin duda constituye una de las grandes prioridades de los españoles. Una prioridad que lo seguirá siendo en el futuro.

La Iniciativa sobre el *Futuro del Trabajo que queremos*, impulsada por la OIT, tiene carácter global y a la vez es capaz de incorporar perspectivas locales con la celebración de conferencias nacionales. También canaliza la visión tripartita: del gobierno, empleadores y trabajadores, e integra la visión de la sociedad civil, de la Universidad y de los expertos. Un diálogo positivo y esperanzado de quienes han tomado la determinación de prepararse para los desafíos del futuro con la fuerza de quien ha decidido escribir su propio futuro.

Un diálogo que nos invita a mirar más allá, a superar la visión de lo meramente coyuntural para situarnos en una perspectiva a largo plazo adelantándonos a las tendencias que dibujan el futuro en el que tendremos que trabajar para crear más y mejores empleos.

En primer lugar, la globalización. El incremento de los intercambios comerciales y la internacionalización de la producción han generado redes de producción o cadenas de valor de alcance cada vez más globales. Una realidad que ha contribuido a impulsar el crecimiento económico y sacar a millones de personas de la pobreza. Ahora bien, el desarrollo de los países emergentes genera una presión cada vez mayor en nuestro tejido productivo. Los trabajadores europeos se enfrentan a una competencia creciente de manufacturas y servicios procedentes de otros países.

Necesitamos empresas más competitivas, empresas de mayor tamaño y empresas más abiertas al exterior. No obstante, con la salida de la crisis hemos demostrado un dinamismo exterior que nos tiene que llenar de esperanza. En 2016 las exportaciones en España marcaron un nuevo récord histórico, superando los 250.000 millones de euros y el peso de las exportaciones en la actividad económica española es ya superior al de cualquier país del G7, con la excepción de Alemania.

En segundo lugar, la digitalización. La denominada “Revolución 4.0”, la transformación digital, está cambiando a gran velocidad los procesos de producción y gestión empresarial. Con ello, las tareas más repetitivas y predecibles se automatizan y, en ocasiones, pasarán a ser realizadas por máquinas.

En paralelo, surgen nuevas profesiones que hasta ahora no existían. La Comisión Europea ha estimado que por cada dos puestos de trabajo perdidos «en el mundo real», la economía de internet creará cinco. Desde el inicio de la recuperación, el empleo en el sector digital ha crecido más que ningún otro y la afiliación en el mismo acumula un incremento de más del 18%.

Y para ser capaces de dar respuesta a la cada vez mayor oferta en este sector hay que invertir en formación. Según la Comisión Europea hay 900.000 puestos de trabajo en Europa que no se pueden cubrir por falta de cualificación de trabajadores. Y en España un 24% de las empresas encuentran dificultades para encontrar candidatos adecuados.

Por último, el futuro del trabajo se desarrollará en un entorno de progresivo envejecimiento de la población. Un hecho que se deriva de una buena noticia: cada vez vivimos más años y, además, lo hacemos en mejores condiciones. A mediados del siglo XX, en 1950, la esperanza de vida en nuestro país era de 62 años. Hoy alcanza los 83 años y, según los datos de la OCDE, España es, tras Japón, el país con la mayor esperanza de vida del mundo.

España tiene un sistema de Seguridad Social amplio que concede la segunda mayor tasa de reemplazo de la OCDE. Con más de 40 prestaciones y un gran abanico de pensiones. Con un sistema de pensiones mínimas con el que tan sólo cuentan 11 de los 27 países de la UE, y con un complemento de pensiones que sólo tienen 4 países en la UE.

En definitiva, podemos estar orgullosos de haber iniciado una recuperación pagando más pensiones, pensiones más altas y a más pensionistas que nunca. Algo que nos lleva al convencimiento de que pensar en el empleo del futuro es pensar también en el instrumento para mantener nuestra protección social. En sentido contrario, conviene tener en cuenta que el 70% del deterioro del sistema de la Seguridad Social, durante los peores años de la crisis, fue consecuencia directa de la destrucción de empleo. Y es, por ello, la recuperación del empleo la que está permitiendo trasladar el crecimiento a los ingresos de la Seguridad Social.

La movilidad es, también, un factor asociado a la globalización que incidirá sin duda en los empleos del futuro. El mundo está cada vez más conectado, y eso ha afectado a las relaciones migratorias. En ese tiempo, España no sólo ha sabido retener su talento, sino que se ha convertido en un referente de integración.

El éxito futuro dependerá de nuestra capacidad para seguir haciendo de nuestro país un país atractivo, competitivo y capaz de garantizar un sistema de protección social de primera. España es un gran lugar para vivir. Y para que lo siga siendo tenemos que garantizar que sea también el mejor lugar del mundo para trabajar, haciendo que el empleo sea competitivo, productivo y de calidad.

La agenda integral de la calidad en el empleo en la que trabaja el Gobierno, organizaciones sindicales y empresariales sentará bases sólidas sobre las que construir el empleo del futuro. Entre todos, sumando, avanzaremos, y los resultados de la Conferencia Nacional Tripartita contribuirán a lograr el gran reto que tenemos por delante: lograr más y mejores empleos en el futuro.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el Gobierno de España en su conjunto y la Organización Internacional del Trabajo, a través de esta publicación, contribuyen, sin ninguna duda, a enriquecer ese diálogo imprescindible.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

PRÓLOGO

JOAQUÍN NIETO SAÍNZ

Director de la Oficina de la OIT para España

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

En las economías de todo el mundo, desde las más industrializadas a las menos desarrolladas, se están produciendo cambios profundos y vertiginosos relacionados con el mundo del trabajo. Estos cambios obedecen a la naturaleza misma de la producción y el empleo, que ha sido siempre cambiante conforme cambiaban las tecnologías, la organización de la producción, las relaciones laborales o la propia sociedad. Hoy, el presente y el futuro del trabajo se ven especialmente influidos por diversos fenómenos complementarios, que van desde la digitalización y las innovaciones tecnológicas asociadas, a las tendencias demográficas y migratorias, pasando por el cambio climático; todo ello en un contexto de desigualdad creciente, de estancamiento económico y de modificaciones profundas en los perfiles de pobreza y de prosperidad y su segmentación social y de género.

Siempre ha habido cambios en el trabajo y el empleo. Lo nuevo ahora es la velocidad y el impacto de estos cambios por efecto simultáneo de la globalización y la digitalización. Lo preocupante, la polarización entre países y en cada país que estos cambios pueden provocar, dejando millones de desempleados y excluidos en el camino, si no se gestionan adecuadamente los riesgos y no se facilita una transición justa. Lo estimulante, las posibilidades de orientar las extraordinarias mejoras potenciales de productividad para dedicar más empleos y atención a la educación, los cuidados y el bienestar de las personas; para redistribuir más equilibradamente los trabajos dentro y fuera del hogar desde una perspectiva de género; y para evitar el colapso socio-ambiental y asegurar la sostenibilidad del planeta.

Las transformaciones que estamos viviendo nos obligan a reflexionar sobre el futuro del trabajo a largo plazo a fin de encauzar esta evolución desde una perspectiva de justicia social y de convivencia. Se trata de una tarea urgente debido a la velocidad de los cambios y a la necesidad de actuar tempranamente para orientarnos hacia el futuro del trabajo que queremos.

Por ello la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha lanzado a nivel mundial un amplio debate sobre el futuro del trabajo. La iniciativa fue propuesta por el Director General de la OIT en la Memoria presentada en la 102ª reunión (2013) de la Conferencia Internacional del Trabajo, como una de las siete iniciativas para conmemorar el centenario de la OIT en 2019. La Iniciativa relativa al Futuro del Trabajo cuenta con la participación activa de los mandantes tripartitos de la OIT –gobiernos, organizaciones empresariales y sindicatos– que están liderando el proceso, iniciado ya en más de 140 países. Pero no sólo, la OIT es consciente de la necesidad de reunir todos los conocimientos para comprender los cambios, los desafíos y las oportunidades para lograr el futuro

del trabajo que queremos. Por eso también están invitados a participar en este debate el mundo académico y todos los demás actores de la sociedad civil que tengan algo que aportar, organizando la reflexión en torno a cuatro conversaciones: 1. Trabajo y sociedad; 2. Trabajo decente para todos; 3. La organización del trabajo y de la producción y 4. La gobernanza del trabajo.

En España, el proceso de debate está siendo liderado por la Comisión Tripartita sobre Futuro del Trabajo*, constituida en julio de 2016, atendiendo a la invitación del Director General y del Consejo de Administración de la OIT a los Estados miembros a promover un diálogo verdaderamente tripartito con la participación de todos los constituyentes de la OIT en el proceso, abierto a otros actores interesados como entidades académicas y no gubernamentales. Es esta Comisión la que ha organizado la *Conferencia Nacional Tripartita sobre el futuro del trabajo que queremos* celebrada en marzo de 2017, cuyos debates, aportaciones y conclusiones aparecen en este libro, incluidas las interesantes contribuciones académicas recibidas, que se publican íntegramente en el segundo volumen. Todo ello constituye la primera aportación española al debate internacional sobre el Futuro del Trabajo.

La riqueza de las reflexiones y los temas suscitados en las aportaciones y debates presentes en esta aportación inicial merecen ser estudiados con atención y constituyen un listado de asuntos de notable interés que tratar en futuros debates a lo largo del proceso. La visión temprana de algunos de los desafíos y oportunidades que los cambios del mundo del trabajo representan y el abanico de propuestas que aparecen, merecen una consideración seria a la hora de configurar un enfoque dialogado para adoptar las decisiones políticas, normativas, organizativas o de gestión que los cambios vienen demandando en el proceso de transición hacia el futuro del trabajo que queremos.

Mención especial merece el cuadro que resume la aportación española al debate internacional, no sólo por lo que refleja de conocimiento experto y visión temprana, sino también por el valor que tiene como resultado de un diálogo tripartito y sobre todo por los contenidos de lo que ahí se expresa. Una lectura atenta nos permitirá descubrir esa riqueza de análisis y propuestas conversación a conversación.

En las notas del cuadro resumen relativas a la Conversación 1, sobre *Trabajo y sociedad*, encontraremos una concepción que relaciona el vínculo esencial que existe entre persona y trabajo con la recuperación de la afirmación de que el trabajo no es una mercancía, acuñada en la Conferencia de Filadelfia de la OIT en 1944. También hallaremos la idea de que los impactos del trabajo en la sociedad y de la sociedad en el trabajo invitan a recuperar la centralidad del trabajo en el ámbito socioeconómico y político. Se adopta un enfoque prospectivo prudente y equilibrado –de *presente continuo*, viene a decir– ni optimista, ni pesimista, que reconociendo la inevitabilidad de los cambios, invita a identificar los riesgos y oportunidades y a diseñar una estrategia que sitúe a España en la era digital. La innovación, la inversión en educación, en formación profesional y en los nuevos sectores emergentes, como la economía verde y el cuidado de las personas aparecerán en el cuadro resumen de las siguientes conversaciones como fundamentales en ese proceso de adaptación.

* La Comisión Tripartita sobre el Futuro del Trabajo está formada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, CEOE y CEPYME, CCOO y UGT. Cuenta con la asistencia de la Oficina de la OIT para España.

En la Conversación 2, sobre *Trabajo decente para todos*, se constata cómo van surgiendo nuevos modelos de trabajo, de trabajadores y de relaciones laborales que van difuminando conceptos tradicionales en el derecho laboral y las fronteras entre trabajo dependiente e independiente, generando incertidumbres sobre las consecuencias –positivas y negativas– de tales transformaciones. En ese escenario se reafirma el rol esencial para proteger las condiciones de trabajo de un marco regulatorio adaptado y de su aplicación, situando en el centro los objetivos de pleno empleo con trabajo decente de calidad y la protección social para todos.

Las conclusiones del cuadro resumen relativo a la Conversación 3, sobre la *Organización del trabajo y de la producción*, vuelven sobre las nuevas formas de trabajo, introduciendo criterios sobre cómo abordar los efectos de las nuevas tecnologías y de la robotización, insistiendo en la necesidad de invertir en formación en innovación y habilidades sociales y comunicativas considerando las nuevas necesidades de las empresas.

Son las notas del cuadro resumen de la Conversación 4, sobre *Gobernanza del trabajo*, las que contienen una mayor carga propositiva, enfocada a promover una transición justa para todos. En el plano institucional, considerando a la Administración del trabajo no sólo en su dimensión gestora, sino también política, normativa, inspectora y promotora del diálogo social. En el plano de la sociedad civil, apuntando que los agentes sociales, empresariales y sindicales, podrían ver debilitado su espacio y estimulando su labor para que sigan representando un rol crucial en el futuro. En el plano del diálogo social, apostando por una extensión, modernización e internacionalización de la negociación colectiva, así como por los Acuerdos Marco Internacionales entre empresas multinacionales y federaciones sindicales mundiales y por la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas. En el plano internacional, otorgando a la OIT un papel clave como institución internacional tripartita para establecer, dentro del diálogo social, un marco legal internacional adaptado a estas nuevas realidades.

Encontrarán por lo tanto en los dos volúmenes que configuran este libro materiales de lectura y reflexión variados y plurales, como la sociedad misma, pero también comunes, para abordar los debates, que no han hecho más que comenzar, sobre el futuro del trabajo que queremos, uno de los desafíos más decisivos de nuestro tiempo.

ÍNDICE

Volumen I

1. Programa de la Conferencia	19
2. Introducción	21
3. Discurso de su Majestad, el Rey de España	23
4. Discurso del Director General de la OIT	27
5. Relatoría de la Conferencia	31
5.1. Sesión de apertura	31
5.2. Conversación I: Trabajo y Sociedad	33
5.3. Conversación II: Trabajo decente para todos	35
5.4. Conversación III: La organización del trabajo y la producción	39
5.5. Conversación IV: La gobernanza del trabajo	43
6. Cuadro resumen	47
7. Synthesis box	49
8. Aportación del Gobierno a la Conferencia	53
9. Documento de posición de la Organización Internacional de Empleadores	75
10. Aportación de las Organizaciones Sindicales a la Conferencia	79

1. PROGRAMA DE LA CONFERENCIA

- 11:00** LLEGADA DE S.M. EL REY
Saludos
- 11:15-11:45** INAUGURACIÓN
Dña. Fátima Bañez García: Ministra de Empleo y Seguridad Social.
D. Guy Ryder: Director General de la OIT.
S.M. el Rey
- 11:45** FOTO DE FAMILIA
- 11:45-12:15** PAUSA CAFÉ
- 12:15-13:00** SESIÓN DE APERTURA
Relator: Joaquín Nieto Sainz, Director de la Oficina de la OIT para España.

D. Antonio Garamendi Lecanda: Presidente de la CEPYME.
D. Juan Rosell Lastortras: Presidente de la CEOE.
D. Pepe Álvarez Suárez: Secretario General de la UGT.
D. Ignacio Fernández Toxo: Secretario General de CCOO
Dña. Fátima Bãñez García: Ministra de Empleo y Seguridad Social.
- 13:00-14:00** CONVERSACIÓN I: TRABAJO Y SOCIEDAD
Moderador: Pedro Llorente Cachorro, Subsecretario del MEYSS.

Ponentes:
Pablo Hernández-Lahoz Ortíz, Secretario General Técnico del MEYSS.
Jordi García Viña, Director de Relaciones Laborales de CEOE.
Mª Luz Rodríguez Fernández, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, UCLM, y Academic Visitor en la Facultad de Derecho de la Universidad de Cambridge.
Debate

14:00-14:45 ALMUERZO-BUFFET

14:45-15:45 CONVERSACIÓN II: TRABAJO DECENTE PARA TODOS

Moderador: Juan Ignacio Lamata Cotanda, Gerente Responsable de Relaciones con las Organizaciones Empresariales de El Corte Inglés S.A.

Ponentes:

Gabriel Álvarez del Egado, Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del MEYSS.

Juan Menéndez-Valdés Álvarez, Director de Eurofound.

Cristina Faciabén Lacorte, Secretaria de Internacional y Cooperación de CC.OO.

Debate

15:45-16:45 CONVERSACIÓN III: LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DE LA PRODUCCIÓN

Moderador: Jesús Gallego García, Secretario de Internacional de UGT.

Ponentes:

Javier Thibault Aranda, Director General de Empleo del MEYSS.

Salvador del Rey Guanter, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de ESADE.

Ramón Gorriz Vitalla, Secretario de Acción Sindical de CCOO.

Debate

16:45-17:45 CONVERSACIÓN IV: LA GOBERNANZA DEL TRABAJO

Moderadora: María-Luz Vega Ruiz, Coordinadora de la Iniciativa del Centenario sobre el Futuro del Trabajo de la OIT.

Ponentes:

Nuria García Piñeiro, Vocal-asesora en el Gabinete de la Ministra de Empleo y Seguridad Social.

Roberto Suárez Santos, Secretario General Adjunto de la OIE.

Martín Hermoso Fernández, Abogado miembro del Gabinete Técnico de la CEC de UGT.

Debate

17:45-18:00 CONSIDERACIONES FINALES

Relator: Joaquín Nieto Sainz, OIT.

Exposición preliminar de resumen a partir del trabajo de relatoría sobre las exposiciones y propuestas coincidentes aparecidas a lo largo de la Conferencia.

2. INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha iniciado a nivel mundial un amplio debate sobre el futuro del trabajo. La iniciativa fue propuesta por el Director General de la OIT en la Memoria que presentó en la 102ª reunión (2013) de la Conferencia Internacional del Trabajo, como una de las siete iniciativas para conmemorar el centenario de la OIT en 2019. Dicha iniciativa surge como respuesta a las dificultades que se plantean a la OIT para abordar todas las repercusiones derivadas de un proceso en continua transformación. Cuenta con la participación de los mandantes tripartitos junto con la del mundo académico y de todos los demás actores pertinentes e interesados. Se invita al grupo más amplio posible a reflexionar sobre el futuro del trabajo organizando la reflexión en cuatro conversaciones: Trabajo y sociedad; Trabajo decente para todos; La organización del trabajo y la producción y por último, La gobernanza del trabajo.

En el marco de dichas actividades, el 28 de marzo de 2017 se celebró en el Palacio de Zurbano de Madrid, la Conferencia Nacional Tripartita: «El futuro del trabajo que queremos». La Conferencia fue inaugurada por S.M. el Rey y por Dña. Fátima Báñez García, Ministra de Empleo y Seguridad Social, y D. Guy Ryder, Director General de la OIT.

A continuación se presenta un relato de lo que las partes expresaron en cada una de las cuatro conversaciones y un Cuadro Resumen con las aportaciones de la Conferencia.

Se recibieron treinta y ocho contribuciones académicas a la Conferencia, a las que se puede acceder a través de la web de la Oficina de la OIT para España: <http://www.ilo.org/madrid/fow/lang--es/index.htm>

3. DISCURSO DE SU MAJESTAD, EL REY DE ESPAÑA

Muy buenos días y muchas gracias por su invitación a participar en este acto inaugural de la “Conferencia Nacional sobre el Futuro del Trabajo que queremos”. Es un verdadero honor y me alegra especialmente poderlo hacer, porque tanto el tema de la conferencia —tan importante y determinante para nuestro futuro— como la institución que la promueve, la OIT, merecen la máxima consideración y respeto, como los que queremos expresar hoy aquí en esta ocasión.

Y también me alegra volver a este lugar, el Palacio de Zurbano, que personalmente siempre recordaré —y permítanme la mención— porque aquí celebramos, la Reina y yo, nuestro primer acto oficial tras mi Proclamación y Jura ante las Cortes Generales en 2014; un acto emotivo y cargado de simbolismo y compromiso, que fue dedicado a recibir y expresar nuestro apoyo —ya como Reyes— a todas las Víctimas del Terrorismo.

Esta Conferencia nace esencialmente con la idea de reforzar los fundamentos y los valores que motivaron la creación de la OIT hace casi cien años; una organización nacida tras la Primera Guerra Mundial bajo la convicción de que la justicia social es esencial para lograr una paz universal y permanente.

Con ese objetivo, de alcanzar la mayor justicia social, esta Conferencia quiere fortalecer el diálogo como instrumento clave de política social. El diseño tripartito de esta reunión, al que se ha aludido anteriormente, muestra la firme determinación de caminar juntos —trabajadores, empleadores y gobiernos— por una senda que garantice el crecimiento, el empleo y los derechos de los trabajadores. Enhorabuena, por tanto, a todos los que han puesto en marcha o han apoyado esta iniciativa tan acertada y pertinente que hoy tenemos la satisfacción de acoger en España.

Varias son las cuestiones que quiero tratar en esta oportunidad y que inciden en el tema que hoy nos ocupa y lo condicionan directamente.

En primer lugar, la crisis económica, que ha trastocado en los últimos años las perspectivas de progreso de nuestras sociedades y afectado gravemente el bienestar de millones de ciudadanos; concretamente de miles de jóvenes que han sentido con frustración y desesperanza la imposibilidad de acceder a un puesto de trabajo y, con él, a un futuro profesional y personal.

Como he señalado en otras ocasiones, tenemos siempre la obligación de estar cerca de las personas más vulnerables y desfavorecidas y, si hablamos de jóvenes, estamos hablando además de la principal esperanza de futuro de nuestra sociedad.

En segundo lugar, quiero referirme al amplio y complejo fenómeno de la globalización, que ha acelerado y hecho evidente la interdependencia económica entre sociedades distantes, con las consecuencias palpables que esta nueva realidad provoca en materia de empleo. La globalización ha permitido que millones de personas en todo el mundo hayan abandonado la pobreza en las últimas décadas.

Sin embargo, de unos años a esta parte, es evidente también que la economía, las industrias y los trabajadores de nuestro entorno político y económico europeo se enfrentan a una competencia creciente que obliga a innovar, a adaptar procesos y a ganar en productividad. También exige que con visión amplia y consecuente se adopten medidas que favorezcan una competencia acorde con las mejoras en derechos y condiciones laborales demandadas en todos los países.

En tercer lugar, debemos tener presente que la revolución tecnológica y, en general, la digitalización, responsables de una automatización creciente de los procesos productivos y de gestión en tantos ámbitos, nos abocan a un paradigma económico y laboral que aún no conocemos plenamente y cuyas consecuencias no somos capaces de imaginar en toda su extensión.

La digitalización ya está desempeñando un papel decisivo para el porvenir de nuestra economía y nuestra sociedad, y los cambios vertiginosos que en este terreno se producen están sin duda influyendo en nuestro sistema económico y nuestra forma de hacer las cosas. No solo las tareas más complejas, sino también las más rutinarias y repetitivas se han automatizado hasta el punto de que esta realidad conlleva prescindir de, cada vez más, más recursos humanos.

En paralelo, surgen otras ocupaciones, inimaginables hace apenas una década, que requerirán nuevos conocimientos y destrezas. Y no cabe duda de que la adecuación a esta realidad es además clave para nuestra competitividad, para nuestra capacidad de participar en los mercados globales.

En este contexto complejo, ¿qué debemos hacer? Desde luego, no hay duda de que debemos apostar por la educación; por sentar las bases de una educación sólida y desarrollar mecanismos para la formación permanente del trabajador durante su vida laboral.

Una buena formación, unas buenas aptitudes y habilidades, junto a otra mentalidad, nos permitirán hacer frente a muchos de los retos e incertidumbres; pero habremos de contar también con la necesidad de impulsar las mejores actitudes ante los desafíos, especialmente entre los jóvenes y entre los formadores y orientadores, que son clave si queremos tener éxito. En este sentido, incentivar –por ejemplo– el espíritu emprendedor es una medida fundamental; también lo es crear las condiciones para que una mayor movilidad permita adecuar mejor la oferta y la demanda en mercados cada vez más amplios.

Señoras y señores,

No cabe duda de que en nuestro país el diálogo social, amparado por nuestra Constitución, ha sido uno de los pilares de nuestro sistema democrático y una herramienta esencial para construir los consensos que nos han permitido alcanzar cotas muy altas de progreso, en términos históricos, y acometer el proceso de transformación que, en todos los órdenes, ha vivido España durante los últimos cuarenta años.

Un diálogo social constructivo que mire siempre por el bien común y el interés general, con la vista puesta especialmente en los más vulnerables. Conociendo los factores que determinan actualmente el mapa de la situación socioeconómica y laboral, podremos identificar mejor los desafíos y abordar con mayor precisión y eficacia la solución de los problemas que afectan, y que afectarán, al mundo del trabajo. Y ahora es cierto que el actual entorno internacional presenta dificultades importantes en materia de empleo para muchas sociedades, y que en este contexto deberemos saber valorar y aprovechar las fortalezas de nuestro país.

Tenemos, pues, grandes retos por delante, pero también oportunidades muy interesantes. La celebración de esta Conferencia es un ejemplo no solo de la voluntad de abordarlos con decisión, sino también de hacerlo entre todos. Aportando una visión plural a través de la participación de trabajadores, empleadores y gobiernos; y también una visión global que se enriquezca con las perspectivas de encuentros especializados como estas Conferencias Nacionales impulsadas por la OIT.

Estoy convencido de que la Conferencia que ahora comienza sabrá contribuir a este debate. Porque el futuro del trabajo que queremos es, en definitiva, el futuro de la sociedad que queremos.

Muchas gracias por su atención y les deseo muy buenos trabajos a lo largo del día.

FELIPE VI
Su Majestad, Rey de España

4. DISCURSO DEL DIRECTOR GENERAL DE LA OIT

Majestad; Ministra de Empleo y Seguridad Social; Presidentes de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa; Secretarios Generales de Comisiones Obreras y de la Unión General de Trabajadores; Autoridades; Señoras y Señores,

Vivimos en una época de turbulencias y de rápidas transformaciones que generan desafíos sin precedentes para el mundo del trabajo.

Como se sabe el mundo enfrenta dificultades económicas y sociales graves, la pobreza y la desigualdad parecen difíciles de derrotar, hay un recrudecimiento de las tensiones geopolíticas y una exacerbación de los conflictos. La sensación de inseguridad es palpable en diversos puntos del planeta.

Todos los países del mundo, a través del sistema de Naciones Unidas se han comprometido a dar una respuesta de conjunto a los desafíos de nuestro tiempo con una Agenda común para 2030: los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que buscan la paz y la prosperidad para las personas en un planeta ambientalmente sostenible.

En este contexto, el trabajo está en una encrucijada. Por un lado persisten los efectos de crisis recientes que han dejado un rastro de desempleo y de empleo vulnerable, mientras aún existen situaciones intolerables, como el trabajo infantil o la esclavitud moderna. Por otro lado, están los cambios profundos que caracterizan estos tiempos, que preocupan y generan incertidumbre.

El impacto de las nuevas tecnologías, el envejecimiento de la población, los flujos migratorios, los efectos del cambio climático, los cambios en las relaciones de trabajo, los nuevos rumbos de la globalización y sus efectos sobre el empleo y la producción, son algunos de los factores de cambio que alimentan las discusiones sobre el futuro del trabajo.

¿De dónde saldrán los empleos del futuro? ¿Cómo serán esos empleos? ¿Alcanzarán para todos? ¿Viviremos mejor? Las preguntas son muchas, pues el trabajo, como sabemos, es un componente fundamental en las vidas de las personas.

En el mundo actual hay unos 200 millones de desempleados y cada año se incorporan al mercado de trabajo más de 40 millones de jóvenes. Necesitamos al menos

600 millones de nuevos puestos de trabajo, lo que pretendemos facilitar a través de los mencionados Objetivos de Desarrollo Sostenible con la Iniciativa Mundial sobre el Trabajo Decente para los Jóvenes, impulsada por 20 agencias de Naciones Unidas y liderada por la OIT. No es tarea fácil.

España no es ajena a las discusiones sobre el futuro del trabajo. Si bien tras seis años consecutivos de crisis en la economía española se ha encaminado a una recuperación económica relevante que además ha permitido generar empleos, los retos aún son importantes. El desempleo es persistente, hay preocupaciones en torno a la calidad de los empleos, y la pobreza y la desigualdad siguen latentes.

¿Es pertinente hablar del Futuro del trabajo en España? Los medios de comunicación y los debates sociales y académicos nos muestran que la discusión en este país ya ha comenzado. Me atrevería decir que en algunos casos es parte de las conversaciones diarias, una más de las preocupaciones de muchos españoles, para algunos quizás la más importante.

En un país con tradición de consenso y de diálogo social, esta discusión sobre el futuro del trabajo no sólo es oportuna sino también necesaria.

Por eso saludamos la presencia, en este lugar emblemático de la capital, de nuestros constituyentes representantes de gobierno, empleadores y trabajadores, de las instituciones, de la academia y de la más alta autoridad del país, su jefe de Estado, que dota a este diálogo de una especial relevancia y cuya presencia es un honor para la Institución que dirijo.

Afrontamos hoy nuevas ideas, conceptos y desafíos en el mundo del trabajo y en su gobernanza. El mercado de trabajo en el 2017 es muy diferente al que hemos vivido en las pasadas décadas.

Sin embargo, no es momento para dar rienda suelta al pesimismo. No podemos caer en el miedo, por ejemplo, de que la tecnología suponga el fin del trabajo. O de que los cambios demográficos hagan imposible la seguridad social. O de que la desigualdad sea invencible.

Tal y como la historia muestra, y España también lo sabe, la transformación nos reta, y también abre posibilidades para fomentar el crecimiento económico, la creación de empleo y la posibilidad de resolver problemas sociales. Para comenzar, hay que identificar las oportunidades.

La OIT, tras casi cien años de historia que se cumplen en 1919, se ha planteado muy seriamente la necesidad de impulsar la reflexión sobre el futuro del trabajo. Soy consciente que como resultado de esta reflexión se necesitan conclusiones y resultados sólidos.

La Iniciativa sobre el Futuro del Trabajo de la OIT se ha organizado en torno a tres etapas, que comienzan con la realización de diálogos nacionales hasta mediados 2017, y concluyen en el 2019 con las celebraciones del centenario y con la presentación de los resultados de la Comisión Global de Alto Nivel sobre el Futuro del Trabajo.

Hasta ahora, la respuesta a la Iniciativa ha sido muy reveladora sobre la importancia que tiene este tema. En al menos 160 Estados miembros de la OIT ya se han realizado diálogos sobre el futuro del trabajo.

Si bien los diálogos son abiertos y buscan adaptarse al contexto nacional, decidí proponer cuatro conversaciones que pudieran estructurar la discusión.

La primera conversación versa sobre el lugar del trabajo en la sociedad. Las transformaciones en el mundo del trabajo han convulsionado la conexión tradicional entre trabajo y sociedad. En este sentido, esta conversación examina cómo las sociedades gestionarían estas diferentes posibilidades y su impacto en un mundo de individuos cuyas diferencias en género, edad, educación, estatus de migración, recursos financieros, y otras muchas características imponen enormes cambios.

La segunda conversación gira en cómo crear trabajos decentes para todos. Los aspectos cualitativos y cuantitativos de los empleos son la mayor preocupación. Esta conversación revisa las interacciones entre las innovaciones tecnológicas, las transformaciones estructurales, el desarrollo económico y el cambio social y cómo estos procesos interconectados pueden dar forma al futuro del trabajo, en particular en relación a la necesidad de tener políticas de largo aliento para crear más y mejores empleos.

La tercera conversación es sobre la organización del trabajo y la producción. Si bien nuevas formas de producción y las cadenas de suministro global pueden generar mayor eficiencia en los negocios y oportunidades para los trabajadores, también pueden contribuir a la precarización del empleo.

Finalmente, la cuarta conversación es sobre la gobernanza del mundo del trabajo. Ésta conversación examina cómo la sociedad puede responder a la erosión de los marcos regulatorios establecidos, en particular considerando cuándo se necesitan nuevas o diferentes estructuras de gobernanza para regular el mundo del trabajo de forma efectiva.

La Iniciativa sobre el Futuro del Trabajo de la OIT parte de una premisa: nuestro destino no está «escrito en las estrellas». El futuro no está escrito de manera definitiva o inalterable por la realidad actual. También y sobre todo depende de nosotros. De las políticas que podamos poner en práctica, de la capacidad de actuar juntos por objetivos comunes, de prepararnos para amortiguar el impacto de las transformaciones y para gestionar el cambio, y de tener como una prioridad generar los millones de empleos plenos y productivos que necesitamos.

Por eso, todo este proceso de la Iniciativa sobre el Futuro del Trabajo de la OIT tiene como objetivo no sólo identificar los factores de cambio y sus posibles efectos, sino también encontrar el camino para darle forma al futuro que queremos, un futuro de justicia social.

Muchas gracias.

GUY RYDER
Director General de la OIT

5. RELATORIA DE LA CONFERENCIA

5.1. Sesión de apertura

Don Antonio Garamendi Lecanda, Presidente de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), mostró su preocupación ante los retos del futuro del trabajo y agradeció la presencia de los expertos en el diálogo para afrontar los cambios demográficos, tecnológicos y de globalización que tienen ya un impacto real en las empresas y en la fuerza laboral. Destacó que la flexibilidad y la dignidad deben ir de la mano y que la formación continua y permanente será clave. Igualmente enfatizó el rol del diálogo social constructivo, el de la reforma laboral y la de los propios trabajadores en el proceso de recuperación. Reafirmó el rol de la pequeña y mediana empresa en la sociedad actual y la necesidad que tiene de mayor flexibilidad en términos de contratación.

Don Juan Rosell Lastortras, Presidente de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), señaló la importancia de la iniciativa y de la OIT, única institución internacional con carácter tripartito y dónde la palabra acuerdo es esencial. En ese sentido, recordó que la CEOE está a favor del diálogo y del pacto. Ante la evolución tecnológica, destacó la importancia de que las empresas sepan transformarse y adaptarse a las nuevas necesidades y modelos de trabajo, combinando la realidad existente con el futuro esperado. Recalcó la importancia que, en ese contexto, tiene la formación, que ha de ser a lo largo de toda la vida laboral de la persona. Terminó con la frase de Josep Vicenç Foix: «me exalta lo nuevo, me enamora lo viejo».

Don Pepe Álvarez Suárez, Secretario General de la Unión General de Trabajadores de España (UGT) empezó refiriéndose a que el desarrollo tecnológico ya está transformando el mundo del trabajo, por ejemplo, el incremento de la utilización de contratas y subcontratas en las cadenas de suministro o producción está precarizando las relaciones laborales, el aumento de la flexibilidad de los trabajadores dificulta la conciliación y aumenta la inestabilidad en el empleo, o por último, la aparición de nuevos modelos de negocio basados en plataformas digitales, consienten la desprotección laboral y social de sus trabajadores. Afirmó querer una sociedad que favorezca el progreso digital, pero en la que dicho progreso y sus beneficios estén al servicio de los ciudadanos. Propuso la imposición de un impuesto sobre la máquina que sustituye a la persona, como mecanismo de distribución justa de la riqueza y señaló también el reparto del trabajo y la reducción

de la jornada, como elementos imprescindibles para lograr una sociedad más inclusiva y justa que no deje a ninguna persona atrás.

Don Ignacio Fernández Toxo, Secretario General de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), señaló que el proceso de transformación del trabajo debe afrontarse como una oportunidad para crear trabajo de calidad. Reconoció una mejora en las tasas de desempleo en el último periodo, mientras que mostró su preocupación ante el persistente alto nivel de desempleo juvenil y el paro de larga duración. Destacó que los grandes desafíos ante los que se encuentran el Gobierno, los empresarios y los sindicatos son reducir el desempleo, crear empleo de calidad y reducir las brechas de género. Mientras que el crecimiento de la economía es importante, ese crecimiento debe ser inclusivo para conseguir una sociedad justa y equitativa. Señaló que el cambio en el futuro del trabajo no viene por el cambio en el modelo productivo ni de la organización del trabajo, sino de la redistribución de la riqueza mediante impuestos y contribuciones sociales. Señaló que en la actualidad cobra especial importancia una formación dual adecuada para que menos personas se vean expulsadas del mercado laboral. Por último señaló la importancia del diálogo social tripartito y bipartito para hacer frente a los desafíos laborales ante los que se encuentra el país y planteó como interrogante las limitaciones al desarrollo del diálogo social que puedan derivarse del actual Marco de Estabilidad Económica establecido por la Unión Europea.

Dña. Fátima Bañez, Ministra de Empleo y Seguridad Social, destacó la importancia de mantener una visión estratégica del trabajo a corto, medio y largo plazo. Señaló que España está iniciando una recuperación de creación de empleo y reconoció el papel fundamental de los trabajadores y empleadores que mediante sus acuerdos de negociación colectiva han sido coprotagonistas de la recuperación, consiguiendo más y mejores empleos. Según la Ministra, se han recuperado ya uno de cada dos puestos de trabajo que se perdieron debido a la crisis. Indicó que España cuenta con un tejido competitivo y globalizado que junto con Alemania, es el país que más exporta de toda la zona Euro. Igualmente señaló que el reto está en formar a las personas para que sean *empleables* siempre, y no formarlas sólo para un puesto de trabajo. Considera que es esencial poner en valor el capital humano y reforzar el talento en España. Recordó que el despido siempre debe ser el último recurso proponiendo el uso de medidas alternativas de flexibilidad interna. Animó a los presentes a afrontar el futuro con valentía y a que entre todos escribieran ese futuro del trabajo que la sociedad en su conjunto quiere y se merece. Además invitó a los agentes sociales a emprender un diálogo social constructivo.

5.2. Conversación I: Trabajo y sociedad

El Gobierno considera que el trabajo es una fuente de satisfacción y bienestar siempre y cuando sea un trabajo decente y de calidad. Para conseguir crear puestos de trabajo estables con jornadas y rentas adecuadas y sin riesgos laborales, el Gobierno ha puesto en marcha numerosas políticas y medidas concretas. Según el Gobierno, la reforma laboral ha contribuido a crear mejoras en la tasa de paro, habiéndose recuperado la mitad de los puestos de trabajo destruidos durante la crisis. Así, se ha creado empleo en toda la geografía española y en diferentes sectores. Aunque reconoce que el empleo juvenil sigue siendo un reto importante, se han adoptado medidas para mejorarlo. Además, se ha reformado la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y se ha incidido especialmente en la lucha contra la informalidad.

Si bien el trabajo tiene un gran impacto en la persona y su desarrollo, la sociedad también provoca efectos en el trabajo y en su organización. Según el Gobierno son varios los cambios sociales que, habiéndose producido en los últimos tiempos, inciden directamente en el trabajo: (i) el cambio en el modelo familiar con la incorporación plena de la mujer al trabajo a lo largo del Siglo XX; (ii) los avances tecnológicos y la digitalización; (iii) la preocupación por la práctica de hábitos saludables mediante el deporte y la mejora de la alimentación; y (iv) el reto demográfico. Sin duda, estos cambios han dado lugar a importantes modificaciones y avances como, por ejemplo, la mejora en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar a través de la flexibilidad horaria; la mejora en la prevención de riesgos laborales y el aumento en la productividad de las empresas. No obstante, estos cambios también plantean algunos interrogantes y riesgos que hay que abordar, adoptando entre todas las medidas que sean necesarias.

Según el estudio realizado por la Fundación Rafael del Pino, presentado por los empleadores, se han producido tres grandes transformaciones en relación al mundo del trabajo. En primer lugar, el papel del trabajo como elemento central de la vida se ha modificado, no siendo tan inmediata la respuesta a la reflexión: *vivir para trabajar o trabajar para vivir*. Por otro lado, la crisis económica y los avances tecnológicos han supuesto otros grandes cambios y retos. Sostiene que es complicado hacer un análisis a nivel mundial y es necesario analizar los cambios en sus contextos regionales y desde la perspectiva de niveles de desarrollo.

Se habla en el estudio de diez tendencias que pueden sintetizarse en: los avances tecnológicos son una realidad y ya han supuesto la sustitución de unos trabajos por

otros, la reconfiguración de puestos de trabajo, un cambio en las relaciones entre empresas, el transvase de los trabajos industriales, la dualidad en las propias empresas y la necesidad de cambios formativos, entre otras. Además, la sociedad de consumo cada vez más exigente, exige una inmediatez que las empresas se esfuerzan por satisfacer lo que exige una mayor flexibilidad con un impacto en las relaciones laborales y humanas. Así, se han creado nuevas formas de trabajo y se han desdibujado las fronteras entre las figuras de trabajador asalariado, dependiente y autónomo, lo que puede requerir la creación de figuras híbridas y replantearse las relaciones laborales.

Insisten en la importancia de mantener un enfoque de *presente continuo*. Todas las decisiones que se tomen para adoptar medidas concretas deben basarse en hechos y no en predicciones y es importante ser conscientes de que las políticas públicas han de tener una gran dosis de experimentación. Asimismo, es imprescindible escuchar a la ciudadanía para entender sus necesidades y adoptar políticas y medidas, con encaje en la sociedad, que nos lleven a conseguir la vida humana que todos aspiran.

Para los trabajadores recuperar la centralidad del trabajo en el debate económico, político y social es fundamental. De la misma manera que es importante no percibir el trabajo como una mercancía, tal como se reconoce en la Declaración de Filadelfia (1944). Consideran que hablar del futuro del trabajo también significa hablar del presente y en este sentido, debe tenerse en cuenta que actualmente el empleo en España es de mala calidad, la tasa de desempleo es muy alta, los salarios bajos y persiste la brecha salarial y en las pensiones.

Consideran que hay dos verdades insoslayables ante las que tenemos que estar preparados: que se va a producir una pérdida de empleo y que el trabajo va a sufrir un proceso de reconfiguración. Diseñar una estrategia país donde se priorice la inversión en innovación y desarrollo será un elemento fundamental para situar a España a la altura de otros países en avance digital. Será prioritario reformular la política de educación, de formación profesional y de formación para el empleo para que sean dinámicas y adecuadas a las necesidades de conocimiento y habilidades del empleo del futuro.

Por último, los trabajadores realizan una reflexión sobre la vigencia y utilidad de las herramientas y conceptos clásicos del Derecho del trabajo, tanto para enfrentarse a las transformaciones que ya se están produciendo (nuevos modelos de negocio basados en plataformas digitales), como para configurar el mundo del trabajo en el futuro. Reconocen también la importancia de un sistema de protección social que proteja a los vulnerables y excluidos de estos procesos de transformación y consideran necesario un modelo de provisión de rentas, para evitar que los trabajadores y sus familias no sean los perdedores de este proceso de digitalización.

En el debate, las aportaciones académicas se orientaron a hacia la importancia de la educación y la formación en todas las etapas que acompañe las transformaciones del mundo global digital.

5.3. Conversación II: Trabajo decente para todos

Para el Gobierno, el respeto al Estado de Derecho es esencial, así como la existencia del diálogo social y el reconocimiento de valores como la dignidad humana y la no discriminación. Asistimos a la aparición de nuevas formas de trabajo dentro de formas jurídicas rígidas que contrastan con las primeras. En ese contexto, la inspección del trabajo es una herramienta fundamental para conseguir un trabajo decente y de calidad, que respete el marco del derecho laboral. Para que sea decente el trabajo debe estar dotado de protección, que garantice los derechos del trabajador. El papel de la inspección tiene que actualizarse, teniendo siempre como base los convenios de la OIT y al amparo de los principios y valores fundamentales pero teniendo también en cuenta las nuevas realidades, reforzando la formación de los inspectores y ampliando su actuación preventiva. En ese sentido, la nueva Ley Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social incorpora importantes cambios, entre los que cabe destacar la configuración de la inspección como un organismo autónomo, la incorporación de las Comunidades Autónomas en su Consejo Rector, y la creación de la nueva oficina de lucha contra el fraude. Su contenido ha sido consultado y debatido con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. La Inspección está trabajando actualmente en un plan 2017 y 2018 que pretende ordenar la acción inspectora y establecer objetivos, líneas de actuación y medidas para dar respuesta a los nuevos retos. Si bien es un plan temporal, muchas de sus medidas tienen vocación permanente, aunque deban estar sujetas a revisiones periódicas a través del diálogo social.

Según el director de la Agencia de la Unión Europea Eurofound, de carácter tripartito, invitado por los empleadores, se van a producir al menos dos paradojas. La primera, es que mientras se espera que tengamos menos empleos por la automatización, las proyecciones demográficas indican que se reducirá la población en edad de trabajar (en Europa) y faltará mano de obra. La segunda, es que pese a que los trabajos rutinarios se van eliminando, aquellos que eran más intelectuales están incrementando más elementos de rutina. Algunos quieren ver aquí un paso intermedio hacia la automatización de los trabajos más complejos, pero también vemos que en los puestos más rutinarios siguen existiendo tareas que no parece que vayan a poder automatizarse al 100%. Estas tendencias contradictorias hacen muy difícil saber lo que va a pasar.

Para predecir el futuro es más seguro mirar a los cambios recientes. Se viene produciendo ya una polarización en la estructura del mercado laboral, con mayor creación de empleo en los puestos de mayor salario y cualificación, pero también en los de menores

sueldos y cualificación. El patrón no es el mismo en todos los países. En el conjunto de la UE hay una cierta mejora estructural (más crecimiento en los puestos más cualificados) dentro de la polarización.

Más allá de los salarios, puede decirse que el empleo de calidad depende de 7 dimensiones, que son: 1) el entorno y la exigencia física; 2) el entorno y apoyo social; 3) la cualificación y autonomía; 4) la intensidad del trabajo; 5) perspectivas de carrera; 6) la calidad del tiempo de trabajo; 7) la remuneración. Una política de mejora de la calidad debe atender a todos ellos en su conjunto.

Otro cambio estructural viene de la diversificación de la relación laboral. Han surgido nuevas formas de trabajo. Por un lado distintas porque están en algún lugar entre lo que es un empleado y lo que es la prestación de un servicio autónomo, bien porque cambian la relación de un empleador con un empleado (uno a varios, varios a uno, relaciones triangulares), bien porque cambia el patrón de trabajar (en horarios, en lugar de trabajo, en plataformas, en contenido). Ante estas realidades existen tres escuelas: la primera propone no regular nada, solo es necesario aplicar los conceptos regulatorios que ya tenemos, clarificados por la jurisprudencia si es preciso; la segunda propone identificar todas las nuevas realidades y tratar de ver si hay vacíos para regularlos de manera específica a través de la legislación o la negociación colectiva; la tercera propone, ante realidades demasiado distintas y cambiantes, ir a unos derechos y prestaciones sociales universales a los que tenga derecho cualquier persona en situación de trabajo, independientemente de su estatus.

Para los trabajadores, el futuro del trabajo tiene que ser el del trabajo decente para todos, sin renunciar, aunque habrá dificultades para generar suficiente empleo, al objetivo del pleno empleo. Nos enfrentamos a una nueva realidad: la digitalización de la producción que da lugar a nuevos modelos empresariales y a la transformación del mundo del trabajo. Si bien no existe consenso acerca de los efectos de la digitalización, todos coinciden en que los va a tener. Se presentan grandes interrogantes y el papel de los sindicatos será identificar los riesgos sobre los trabajadores, la justicia social y el trabajo decente y hacer propuestas para minorar sus efectos negativos y contribuir a que la tecnología sirva para mejorar las condiciones de vida y de trabajo. El empleo en España está altamente precarizado y existe el peligro, si se gestiona mal dicha digitalización, de que empeore aún más la calidad del empleo. Aunque pueden también mejorar algunos aspectos como la peligrosidad o los contenidos y la cualificación de los puestos, preocupan entre otros, la reducción de salarios, la mayor flexibilidad y la desregulación del trabajo, que haya mayores dificultades para ejercer la acción sindical, la aparición de nuevos marcos laborales no tradicionales, y el riesgo del trabajo 24 horas, siete días a la semana sin respeto del descanso y con vulneración de la intimidad y la privacidad.

Para contribuir al trabajo decente para todos es necesario un plan estratégico de país que (1) cree normas que contribuyan a crear empleo de calidad y garantice los derechos y protección en las nuevas formas de trabajo; (2) impulse el cambio del modelo productivo, modernizando los sectores tradicionales y desarrolle los sectores emergentes; y (3) impulse la negociación colectiva que va a tener como reto la cobertura de los trabajadores de los nuevos modelos de trabajos, potenciando las capacidades de las

administraciones públicas para atender a los colectivos más vulnerables. Es necesario que gobiernos e instituciones internacionales tengan como objetivo el pleno empleo y el trabajo decente. Los trabajadores consideran fundamental la reversión de las reformas laborales recientes, el impulso a estrategias políticas, económicas y fiscales encaminadas a la creación de empleo decente, la inversión pública en educación, formación profesional y en sectores emergentes, y el desarrollo de políticas activas y pasivas de empleo que permitan la adaptación de los trabajadores a los cambios asegurando, de ese modo, una transición económica y medio-ambiental justa y sostenible.

En el debate, las aportaciones académicas resaltaron la importancia de evitar el determinismo, anticiparse a los cambios, incluido desde la legislación, así como considerar la dimensión medioambiental y el cambio climático.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

5.4. Conversación III: La organización del trabajo y la producción

Para el Gobierno, el trabajo y su organización es una preocupación real y prioritaria aunque no nueva. La sustitución de la mano de obra humana por máquinas ha sido fuente de inquietud desde el siglo XIX. Al mismo tiempo, considera que el trabajo no desaparece, sino que se transforma. A pesar de que los sectores agrario y manufacturero se hayan mecanizado en gran medida y que los avances tecnológicos cambien la forma de prestar servicios del sector terciario, la tasa de ocupación no ha variado de forma sensible. Reafirma que habrá cambios en los perfiles de puestos y que los trabajos manuales repetitivos, los que requieran fuerza y los que demanden la gestión o cálculo de datos exactos, probablemente se verán sustituidos y remplazados en el corto o medio plazo. Aquellos que requieran de una intervención humana con factores emocionales, exijan la toma de decisiones, necesiten de innovación y creatividad, diseño o sean artísticos no se verán sustituidos.

Es preferible huir de los planteamientos catastróficos y abrazar los avances tecnológicos. Habla de una simbiosis de la máquina y la persona de forma que los robots ayuden a que los trabajadores sean más productivos y se les evite las tareas pesadas e insalubres y así, evitar riesgos. Será esencial cambiar la actitud hacia la formación ya que ésta tiene que estar en el corazón de la empresa. La obligación formativa del trabajador debe estar al mismo nivel que la retributiva para que haya un aprendizaje permanente de los trabajadores y las empresas.

El Gobierno es consciente de que pueden surgir dificultades en el encuadramiento jurídico de alguna de las nuevas formas de trabajo, como el que se presta a través de las denominadas plataformas colaborativas. Pero también considera que ello tampoco es una novedad, pues la tensión en la delimitación de las lindes es consustancial al Derecho del Trabajo. Rechaza por ello sustituir el concepto de subordinación por la dependencia económica. Y aboga, como en el pasado, por revisar el sistema de indicios, para acomodarlo a esas nuevas formas de trabajo. En definitiva, el futuro está repleto de retos y oportunidades que habrá que abordar para garantizar que tendremos el futuro que queremos.

Para el experto invitado por los empleadores, es difícil predecir el futuro del trabajo teniendo en cuenta que intervienen muchas variables diferentes, y que las tecnologías no son disruptivas individualmente consideradas, sino en su conjunción e interacción. Las consecuencias de esta retroalimentación constante de las nuevas tecnologías puede verse

en la dificultad de predecir sus impactos en la organización del trabajo y en los recursos humanos, en la dinámica de cambio exponencial y acelerado y en la extensión continua de sus efectos en muchos planos. En el personal, afectan a todas las generaciones; en el territorial, a todos los países; en el funcional, a todo tipo de empresa independientemente de su tamaño; en el profesional, a todas las ocupaciones, desde las más cualificadas a las menos; y por actividad, a todos los sectores, incluyendo el agrícola y el de servicios.

Una adecuada regulación va a ser clave para poder afrontar la exacerbación de binomios ante los que se encuentra el mundo del trabajo actual, en el sentido que vamos a una creciente diversificación de tipos o modelos de trabajo. Por un lado, en el binomio del trabajo asalariado y el autónomo, ante el cual los indicios señalan un crecimiento en el trabajo autónomo, será importante un marco regulatorio apropiado para estos trabajadores, ya que ser autónomo no puede ni debe significar ser precario. En relación al binomio del trabajo temporal frente al indefinido, puede que ambos progresen de forma simultánea, y que el temporal deba tener una adecuada tutela. Igualmente, las nuevas tecnologías incrementan exponencialmente el *outsourcing* y los procesos de subcontratación, y el rol del *freelance*, de forma que ello también requerirá de las adecuadas medidas ordenadoras. En el binomio del trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial, es una tendencia el aumento de la importancia del trabajo a tiempo parcial, tanto por la flexibilidad que otorga al trabajador como a la empresa. Por otro lado, cada vez es más difícil delimitar el concepto de espacio de trabajo, por lo que también hay que analizar el desempeño del trabajo presencial y del trabajo a distancia. Pero que deba aceptarse esa diversificación no significa proteger la precariedad. Debemos avanzar en un marco regulatorio tanto adaptable como debidamente tutelar en materia laboral, y ese marco debería destacarse por ser una legislación de mínimos (una red mínima de protección) y complementarse con la negociación colectiva y la ordenación empresarial y contractual a nivel de empresa.

El reto del futuro del trabajo es tan grande que requiere de una colaboración constante pública y privada, reconociendo también el enorme rol que juega y jugará la OIT.

Para los trabajadores, la nueva organización del trabajo y las nuevas relaciones laborales, no es un fenómeno desconocido. Señalan que desde hace 30 años venimos experimentando un avance estrepitoso de las nuevas tecnologías y la digitalización. Un proceso en construcción, desigual y muy dependiente de la situación económica, social y política de cada país. Es importante tener en cuenta que el impacto del desarrollo industrial y tecnológico tiene consecuencias distintas en diversos países. Según los trabajadores aquellos países que han resistido mejor a los efectos de la crisis han sido aquellos que contaban con mayor empleo estable e indefinido, con modelos productivos industriales y sistemas educativos más fuertes.

Los trabajadores lamentaron que el acuerdo tripartito que marcaba la agenda digital que firmaron en junio del 2015 no haya podido implementarse. Pidieron al Gobierno una agenda digital para: (1) empoderar a las personas; (2) garantizar la cohesión social, y (3) generar un crecimiento inclusivo.

Igualmente destacan la importancia de una regulación jurídica clara y no sólo de mínimos para que no haya retrocesos en las normas y pactos más beneficiosos. Insistieron

en la importancia de respetar y cumplir los Convenios de la OIT ratificados. Igualmente señalaron que es posible proteger a los trabajadores de la mal llamada economía colaborativa mediante un marco jurídico desarrollado con participación sindical.

Los trabajadores consideran esencial que las nuevas tecnologías generen empleos verdes y ayuden a incrementar la productividad, resaltando que ese incremento suponga un beneficio para todos y se redistribuya a través de la Negociación Colectiva y el Diálogo Social.

El reto de los sindicatos no es el tecnológico, sino la gestión de las necesidades de las personas. Para los sindicatos, el mundo digital no debe generar ni personas ni sectores ni países desfavorecidos.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

5.5. Conversación IV: La gobernanza del trabajo

Para el Gobierno, la gobernanza se desarrolla en un contexto marcado por dos grandes tendencias: por un lado el mundo del trabajo está en plena transformación teniendo que hacer frente a nuevas realidades, por otro lado, si bien la economía es cada vez más global, las instituciones sociales y políticas siguen siendo locales, nacionales o regionales. La administración del trabajo es un caso particular dentro de la acción del Gobierno por la interacción con los interlocutores sociales que son actores y partícipes de la concepción y acción del mismo. Los principales mecanismos de gobernanza de trabajo son la legislación y la negociación colectiva, no obstante la protección en el mundo viene cada vez más de formas de gobernanzas híbridas que parten de actores públicos y privados. Tradicionalmente los convenios de la OIT han sido la fuente principal del derecho internacional de trabajo, ahora la situación es más compleja, con otros organismos como la OCDE, los Acuerdos Marco Internacionales y las iniciativas privadas o de las organizaciones intergubernamentales.

El Gobierno considera que los procesos de globalización reclaman instrumentos de consenso social para abordar la restructuración permanente del mercado de trabajo y de las organizaciones gubernativas. Esfuerzos conjuntos que impliquen a las empresas multinacionales más directamente en el cumplimiento de los derechos en el trabajo, son fundamentales. Para una gobernanza democrática a nivel global el diálogo social es clave y contribuiría a lograr una estabilidad socio-económica a largo plazo. El Gobierno señala la importancia del diálogo social no solo como instrumento jurídico innovador y clave para la gobernanza sino también como instrumento de mejora social, de la productividad, de la competitividad, de la economía y de las empresas propiciando un reparto más equitativo de las riquezas. Para afrontar los desafíos del mundo de trabajo tanto a nivel nacional como internacional, el diálogo social requiere que exista una clara voluntad política de todas las partes implicadas en el mismo; que las organizaciones de trabajadores y empleadores dotadas de las adecuadas capacidades técnicas, tengan acceso a la información necesaria para participar en el diálogo social, que se respeten los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva y por último que exista respaldo institucional y financiero adecuado.

El Gobierno recuerda el papel fundamental de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la efectividad de las normas laborales y para garantizar condiciones decentes de trabajo para todos. El Gobierno reconoce que la administración laboral moderna pone a disposición de los trabajadores y de los empleadores una adminis-

tración integral e integrada, cooperativa, participativa, acorde con la sociedad de la información y del conocimiento.

El Gobierno concluye con tres ideas: (1) la legislación y la negociación colectiva son los principales mecanismos de gobernanza del trabajo; (2) el diálogo social es central para afrontar el futuro del trabajo y su gobernanza; (3) la gobernanza del trabajo requiere una inspección eficiente.

El Secretario General Adjunto de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) empieza recordando varios aspectos mencionados anteriormente, fenómenos confluyentes como el tema de la creación, destrucción o transformación del empleo, los nuevos ingresos por las nuevas tecnologías de países en vías de desarrollo, el estancamiento salarial producido por la crisis financiera, la polarización de las cualificaciones, de los ingresos y de los salarios y la disparidad salarial entre países. Destaca que todos estos aspectos pueden ser sólo coyunturales a causa de la crisis y no estructurales. Menciona también la automatización que se está produciendo y la dificultad de determinar las consecuencias que puede tener en el empleo. Asimismo señala la importancia de que el mercado español se centre e invierta en las cualificaciones con más posibilidades, como las STEM (ciencia, tecnología, ingenierías y matemáticas) así como en determinadas habilidades como la creatividad, la innovación la capacidad analítica y las destrezas sociales. También considera que se debe invertir en sectores como los de la salud y los servicios sociales, el *Big Data* y gestión de redes o en la economía verde, el sector energético y la robótica. Menciona también la *uberización* de la economía, con empresas o aplicaciones que traspasan fronteras, difíciles de controlar, con la creación de nuevos servicios con mejor seguimiento de su calidad y operando en contextos muy diferentes. Resulta difícil saber su importancia ya que no se poseen datos cuantitativos aunque está claro que están en expansión. Es necesario desde la perspectiva de Gobernanza, evaluar cómo está evolucionando la utilización de dichas plataformas dentro del mercado de trabajo.

Señala asimismo que las tendencias apuntan a que la libertad sindical y la negociación colectiva se podrían debilitar, puede haber más desempleo, desigualdad e informalidad, y los esquemas de protección social podrían no cubrir a todos. Como soluciones, están emergiendo diversas propuestas a considerar en torno a la renta mínima universal, la restricción de las actividades en la economía colaborativa, la fiscalidad sobre las máquinas, las cláusulas sociales, la nueva regulación laboral, los servicios de mediación, las nuevas formas de defensa colectiva de intereses, la diligencia debida en relación a las empresas y los derechos humanos, etc.

Respecto a las instituciones del mercado de trabajo y el diálogo social, considera que no se está invirtiendo suficientemente en los sistemas de políticas activas y se mide poco su impacto. Los sistemas de protección social pueden verse en entredicho. Están surgiendo nuevas formas de defensa colectiva de intereses y eso plantea desafíos de cara a las relaciones laborales. El diálogo social debe formar parte del futuro pero necesita repensarse.

Los trabajadores afirman que hay que resituar el empleo y el trabajo decente en el centro de la Gobernanza del trabajo, lo que significa no prescindir de objetivos como

el pleno empleo, el trabajo decente, la erradicación de la pobreza y la desigualdad, la promoción de la protección social, el fomento del diálogo social y el desarrollo de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Todos estos objetivos deben dirigir las políticas económicas y sociales internacionales y nacionales, y guiar la labor de la OIT pero también las estrategias del FMI, BM y la OMC.

Para ello, será necesario, además de intensificar los esfuerzos para elaborar políticas eficaces orientadas a fomentar el pleno empleo y la mejora de las condiciones de trabajo, dar un nuevo rumbo a la estrategia normativa de la OIT, priorizando las normas de carácter obligatorio y adaptar los instrumentos normativos a las nuevas formas de organización del trabajo y a los nuevos modelos de negocio surgidos de la economía digital. Es necesario también, elaborar normas más concretas y específicas que afronten las situaciones de desprotección y pobreza que sufren millones de trabajadores, como es el caso de las cadenas mundiales de suministro.

Se tienen que fortalecer las instituciones internacionales tripartitas como la OIT y ésta tiene que tener un papel más destacado a la hora de orientar las políticas de empleo, mejorar las condiciones de trabajo y proteger los derechos y la salud de todos los trabajadores, en esta nueva era digital. Es necesario mejorar sus funciones de vigilancia y control, a través de mecanismos para supervisar la aplicación y el cumplimiento de las normas, más ágiles y eficaces y, darle más medios para lograr sus objetivos.

Por último, destacan la importancia de potenciar el diálogo social tripartito y la negociación colectiva de ámbito nacional e internacional, no pudiendo las RSE sustituir ni a la negociación colectiva, ni al diálogo social ni a la capacidad normativa de las instituciones internacionales o nacionales. El diálogo social y la negociación colectiva tienen que recuperar su papel trascendental en la gobernanza del mercado de trabajo. Para ello, será crucial reconocer el papel principal y esencial que juegan los sindicatos en este proceso de diálogo, garantizando que participen en la discusión y confección de las políticas sociales y económicas y en la elaboración de las normas que gobiernen el futuro del trabajo.

6. CUADRO RESUMEN

Conversación I. TRABAJO Y SOCIEDAD

- La relación entre persona y trabajo es insoluble.
- Si bien el trabajo tiene un gran impacto en la persona y su desarrollo, la sociedad también provoca efectos en el trabajo y en su organización.
- Es necesario recuperar la centralidad del trabajo en el debate económico, social y político. El trabajo no se puede percibir como una mercancía.
- Los avances tecnológicos son ineludibles. Habrá transformación y no solo destrucción o creación de empleos. Superar las visiones apriorísticas tecno-optimistas y tecno-pesimistas es necesario.
- Adoptar un enfoque de presente continuo, observando tanto las oportunidades como los riesgos ayudará a afrontar los desafíos ante los que nos encontramos y a diseñar políticas negociadas de transición que reflejen mejor las necesidades de la sociedad.
- Diseñar una estrategia país donde se priorice la inversión en innovación, desarrollo y formación continua y se trate de cerrar la brecha digital será un elemento fundamental para situar a España a la altura de otros países en avance digital.

Conversación II. TRABAJO DECENTE PARA TODOS

- El concepto de trabajo se transforma, surgen nuevos modelos de relaciones laborales y nuevos modelos de trabajo y de trabajadores. Se difuminan conceptos como centros de trabajo, horario, la frontera entre trabajo dependiente/independiente se debilita. Existe incertidumbre acerca de las consecuencias de esta transformación que posee tanto aspectos positivos como negativos. En cualquier caso, dependerá de nosotros y de las políticas de empleo y relaciones laborales que pongamos en marcha la posibilidad de tener el futuro del trabajo que queremos.
- Ante todos estos cambios, no podemos prescindir del objetivo de pleno empleo ni del trabajo decente de calidad para todos y de la protección social, que deben estar en el centro del debate.

- La inversión en educación, en formación profesional y en los nuevos sectores emergentes, como la economía verde y el cuidado de las personas va a ser fundamental.
- El papel del marco regulatorio es esencial, y es imprescindible adaptar y/o establecer reglas mínimas y elementos suficientes para generar políticas inclusivas.
- Se refuerza el papel de la inspección de trabajo para proteger las condiciones de trabajo y evitar el fraude, así como su actuación preventiva.

Conversación III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Los criterios que definen la relación laboral están cambiando, es importante definir las nuevas formas de trabajo, sus características, responsabilidades y derechos asociados.
- El trabajo autónomo debe ser una fuente de empleo decente con derechos asegurados.
- Con los avances de la tecnología es posible realizar no pocas actividades y responsabilidades sin necesidad de una presencia física, por lo que es necesario reconsiderar ciertos elementos de las condiciones de trabajo para garantizar el tiempo libre y el descanso.
- La tecnología debe permitir una simbiosis de la máquina y la persona de forma que los robots ayuden a que los trabajadores sean más productivos y se les evite las tareas pesadas e insalubres y así, evitar riesgos.
- Con los avances tecnológicos, habrá cambios en los perfiles de puestos de trabajo más repetitivos, y serán destruidos o sustituidos por otros con mayor valor añadido que no puedan realizar robots. Por ello, la inversión en formación en innovación, creatividad, solución de problemas y habilidades sociales, emocionales y comunicativas será fundamental para garantizar que las habilidades de la fuerza laboral se ajusta a las necesidades de las empresas.

Conversación IV. LA GOBERNANZA DEL TRABAJO

- La Administración del trabajo es gestión pero es a la vez mucho más: es acción política y normativa, inspección, y diálogo social.
- El rol de las organizaciones sindicales y de empleadores podría verse debilitado ante las nuevas formas de relaciones laborales, por lo que trabajarán para que su papel crucial en la gobernanza del trabajo siga presente en el futuro.
- El dialogo social y la negociación colectiva, como fuente jurídica, deberían extenderse y modernizarse tanto a nivel nacional como internacional, respondiendo a las nuevas realidades.
- Emergen nuevas formas de gobernanza surgidas de los Acuerdos Marcos Internacionales y de la Responsabilidad Social Empresarial.
- El papel de la OIT como institución internacional tripartita deber ser clave para establecer, dentro del dialogo social, un marco legal internacional adaptado a estas nuevas realidades.
- Necesidad de promover la negociación de una transición justa para todos ante los retos del futuro del trabajo.

7. SYNTHESIS BOX

Conversation I. WORK AND SOCIETY

- The relationship between person and work is indissoluble.
- Although work has a great impact on a person and on its development, society also affects work and its organization.
- It is necessary to recover the centrality of work in the economic, social and political debates. Work cannot be perceived as a commodity.
- Technological advances are inescapable. There will be transformation and not only job creation or destruction. Overcoming the techno-optimistic and techno-pessimistic a priori visions is necessary.
- Adopting a present-continuous approach, looking at both opportunities and risks, will help to address the challenges we face and to design negotiated transition policies that better reflect the needs of society.
- Designing a country strategy that prioritizes investment in innovation, development and continuous training and trying to close the digital gap will be a fundamental element to place Spain in line with other countries with regards to digital advances.

Conversation II. DECENT JOBS FOR ALL

- The concept of work is changing, new models of labour relations and new kinds of work and workers are emerging. Concepts such as place of work, working hours, the boundary between dependent / independent work becomes blurred. There is uncertainty about the consequences of this changes that have both positive and negative aspects. In any case, it will depend on us, and on the policies of employment and labour relations that we put in place, the possibility of having the future of the work that we want.

- In face of all these changes, we cannot leave aside the goal of full employment, decent work and quality jobs for all, nor the social protection, which must all be at the heart of the debate.
- Investing in education, vocational training and in the emerging sectors, such as the green economy and the care of people, will be fundamental.
- The role of a regulatory framework is essential, and it is imperative to adapt and/or establish minimum rules and sufficient elements to assure inclusive policies.
- The role of labour inspection is strengthened in order to protect working conditions and prevent fraud, as well as to maintain a preventive action.

Conversation III. THE ORGANIZATION OF WORK AND PRODUCTION

- The criteria that define labour relations are changing, therefore it is important to define the new forms of work, their characteristics, associated responsibilities and rights.
- Self-employment should be a source of decent work with assured rights.
- With the technological advances it is possible to perform not only a few activities and responsibilities without a physical presence, for what it is necessary to reconsider certain elements of working conditions to guarantee free time and time for rest.
- Technology should allow a symbiosis of the machine and the person so that the robots would help workers to be more productive and prevent them from performing heavy and unhealthy tasks and thus avoid risks.
- With technological advances, there will be changes in the profiles concerning more repetitive jobs, which may disappear or be replaced by others with higher added value that cannot be performed by robots. Therefore, investment in training in innovation, creativity, problem solving and social, emotional and communicative skills will be fundamental to ensure that the skills of the workforce correspond to the needs of the companies.

Conversation IV. THE GOVERNANCE OF WORK

- The Labour Administration is management but at the same time it is much more: it is political and normative action, inspection, and social dialogue.
- The role of trade unions and employers' organizations may be weakened by the new forms of labour relations, for what they will work to ensure that their crucial role in the governance of labour remains in the future.
- Social dialogue and collective bargaining, as a legal source, should be extended and modernized both nationally and internationally, responding to the new realities.

- New forms of governance are emerging with the apparition of the International Framework Agreements and the Corporate Social Responsibility.
- The role of the ILO as an international tripartite institution should be key to establishing, within social dialogue, an international legal framework adapted to these new realities.
- There is a need to promote the negotiation of a just transition for all in order to face the challenges of the future of the work.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

8. APORTACIÓN DEL GOBIERNO A LA CONFERENCIA

CONVERSACIÓN I: TRABAJO Y SOCIEDAD

El futuro del trabajo es una cuestión que nos preocupa a todos y para la cual tenemos que estar preparados: (i) los ciudadanos, para saber qué herramientas y formación serán necesarias para adaptarnos a nuestro trabajo en un futuro y no quedarnos atrás; y (ii) los Gobiernos, para empezar a diseñar las políticas y las condiciones necesarias para facilitar que se generen nuevos puestos de trabajo en el futuro.

La relación entre Trabajo y Sociedad es una relación bidireccional en la que el trabajo influye en la Sociedad y, al contrario, la evolución de la Sociedad también influye en el Trabajo.

El Trabajo incide en la Sociedad en cuanto que es una herramienta de bienestar del ciudadano y, por otro lado, la Sociedad incide en el Trabajo en cuanto que los cambios que se producen en la Sociedad (ya sean tecnológicos, de estilo de vida o de convivencia) inevitablemente producen cambios en la forma de trabajar.

TRABAJO Y SOCIEDAD

El trabajo se concibe hoy como un bien, como una herramienta de bienestar y satisfacción del individuo, estando totalmente superadas las concepciones neoclásicas del Trabajo como carga o coste o como medio para satisfacer las necesidades materiales del individuo. El trabajo, así entendido, proporciona al individuo tanto un sentido de identidad como oportunidades de integración y desarrollo personal.

Esta idea ha sido reconocida por distintos Directores Generales de la OIT. El actual Director General, Guy Ryder, reconoció durante el diálogo tripartito sobre el futuro del trabajo, celebrado en Nueva Delhi el pasado mes de junio, que «en el trabajo existe una noción de autorrealización, de hacer algo que es más grande que el individuo, de ser parte de la sociedad».

El anterior Director de la OIT, Juan Somavía, señaló en la memoria de la Conferencia Internacional del Trabajo del año 2006 que «el trabajo ocupa un lugar en nuestras vidas,

pues nos da un propósito e identidad y es uno de los principales mecanismos que usamos para relacionarnos con los demás».

No obstante, para que el trabajo pueda ser concebido como un elemento de satisfacción y bienestar deben cumplirse unas premisas básicas que abordamos a continuación: (i) lógicamente, el individuo debe tener un empleo, debe existir trabajo; (ii) el trabajo debe ser un trabajo decente y de calidad; y (iii) el trabajo debe desempeñarse en condiciones adecuadas.

Trabajo

Por lo tanto, la primera premisa es que el individuo tenga un trabajo para que el mismo pueda actuar como un elemento de bienestar.

Existen múltiples estudios en el ámbito de la economía y la sociología que concluyen que el grado de satisfacción con la vida de las personas desempleadas es sustancialmente menor que el declarado por quienes tienen un empleo. Puede citarse el estudio realizado por el Profesor de Harvard Rafael Di Tella en el que se llegó al resultado, dentro de una escala global de 4 puntos, donde el 1 significaba *en absoluto satisfecha* y el 4 *muy satisfecha*, de que la pérdida de bienestar de las personas desempleadas podía cuantificarse en 0,4 puntos aproximadamente. En definitiva, lo que parece claro es que el desempleo es percibido como una lacra para los ciudadanos y, por ello, debe ser combatido desde las instituciones.

Con dicha finalidad, el Gobierno de España impulsó desde la X Legislatura un conjunto organizado de reformas que obedecían a una estrategia global de modernización de la legislación laboral, al servicio de la creación de empleo y que apostara por una mayor estabilidad y una mayor flexibilidad interna en las empresas.

Dentro de estas reformas pueden citarse:

- La Ley 3/2012, de reforma del mercado de trabajo.
- La reforma de la regulación del trabajo a tiempo parcial y la mejora de su protección social, incluidas en los Reales Decretos-Leyes 11 y 16 de 2013.
- Las medidas para favorecer el empleo autónomo y el emprendimiento, como el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, la misma Ley de emprendedores o la tarifa plana de 50 euros en las nuevas altas en el RETA.
- La prórroga permanente del Plan Prepara y la creación del Programa extraordinario de Activación para el Empleo para parados de larga duración sin recursos.
- Las reformas de las políticas activas de empleo, como las derivadas de la Estrategia Española de Activación para el Empleo y la nueva Ley de 2015 del sistema de formación profesional para el empleo.

Los resultados obtenidos con las reformas no dejan lugar a dudas sobre el compromiso del Gobierno de España en la lucha frente al desempleo:

- A finales de 2011, el paro aumentaba un 12% anual; ahora se reduce a un ritmo del 9.54% anual. Los registros muestran que en 2016 hemos asistido a la mayor reducción de paro de toda la serie histórica (390.000 parados menos) y España, que era el origen de la mitad del paro que se aportaba a la eurozona, hoy es el referente en dicho ámbito, de tal manera que cuatro de cada diez europeos que abandonaron el paro en el último año lo hicieron en nuestro país. Esa es la magnitud del cambio que se ha producido en España: Hemos pasado de destruir 1.500 empleos cada día a crear 2.300 empleos diarios.
- España crea empleo en todas las comunidades autónomas, en todos los sectores económicos, entre todos los grupos de edad y en todos los colectivos.
- Hemos recuperado la mitad del empleo destruido por la crisis, 1.698.308 empleos recuperados de los destruidos por la crisis. Y, por primera vez en nuestro país, la tasa de paro se sitúa por debajo del 19%, algo que no ocurría en España desde el año 2009.

Especialmente preocupante es el desempleo juvenil, pues la tasa de paro juvenil a pesar de haberse reducido en un 10% a lo largo del año 2016, se sigue situando en un 42,91%. El Gobierno de España sigue apostando por medidas de apoyo al empleo joven, como la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, para facilitar la inserción laboral de los jóvenes y mejorar su situación en el mercado de trabajo.

España también participa en la Iniciativa de la Garantía Juvenil promovida desde la Unión Europea. Recientemente se ha aprobado el Real Decreto-Ley de medidas urgentes para el impulso de la garantía Juvenil, que permite llegar a un mayor número de beneficiarios. Además, a través del citado Real Decreto-Ley se involucra más a las CCAA y agentes sociales en la Comisión Delegada de Seguimiento y Evaluación y se establecen bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social para las empresas que participen en el programa contratando trabajadores jóvenes inscritos en la Garantía Juvenil.

Trabajo decente y de calidad

Como señaló el Director General de la OIT en la Memoria de la CIT de 1999 sobre trabajo decente, los principales indicadores de que un trabajo es de calidad son: la existencia del contrato de trabajo adecuado, el acceso a la Seguridad Social, los ingresos laborales y la jornada de trabajo.

Si una institución resulta relevante a efectos de garantizar la existencia de trabajo decente, esa es la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, siendo la inspección española un referente en la materia y habiendo colaborado recientemente en varias ocasiones con la Escuela de Formación de Turín de la OIT con la finalidad de exportar su modelo a otros países.

El Gobierno de España puso en marcha la pasada Legislatura dos importantes iniciativas que han resultado fundamentales para garantizar el trabajo decente y de calidad: (i) el Plan de

lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social 2012-2013 que ha tenido continuidad en los años siguientes; y (ii) la aprobación de un nuevo modelo organizativo para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, concretado en la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. De estas iniciativas se han derivado unos resultados muy positivos pues, entre 2012 y 2016, cerca de 420.000 empleos irregulares aflorados y un impacto económico estimado en 17.772 millones de euros.

El trabajo debe desempeñarse en condiciones adecuadas

Resulta imprescindible que el entorno de los trabajadores sea adecuado desde la perspectiva de la seguridad y de la salud para que el trabajo pueda llegar a generar bienestar a los trabajadores.

En España se ha puesto en marcha la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, que está basada en los principios de prevención y colaboración, pues la prevención es el medio más eficaz para reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y, por su parte, la colaboración entre los poderes públicos, los empresarios y los trabajadores impulsa la mejora efectiva de las condiciones de trabajo.

Además, el Consejo de Ministros ha aprobado hace un par de semanas el Real Decreto que regula el sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral, que prevé incentivos del 5% en las contingencias profesionales para aquellas empresas que presenten índices bajos de siniestralidad, pudiendo accederse a un incentivo adicional del 5% para los casos en que se realicen inversiones en instalaciones o equipos relacionados con la prevención de riesgos laborales.

SOCIEDAD Y TRABAJO

La relación entre trabajo y sociedad es una relación bidireccional que debe analizarse también desde la perspectiva de las transformaciones sociales. Así, la evolución de la sociedad y los cambios que se producen en ella determinan también cambios en la forma de realizarse el trabajo por los ciudadanos. En este punto, es imprescindible que las empresas y los trabajadores realicen un especial esfuerzo para adaptarse a las nuevas dinámicas de trabajo.

Los cambios sociales más relevantes con impacto en el trabajo que han tenido lugar en los últimos tiempos son: la asunción de obligaciones familiares por ambos progenitores, el incremento en el uso de las nuevas tecnologías, la preocupación por los hábitos saludables y la realidad demográfica.

Las obligaciones familiares

El Siglo XX se caracterizó por la incorporación plena de la mujer al trabajo, con el consiguiente cambio en el marco de las obligaciones familiares a asumir por los progenitores desde un prisma de igualdad.

Lógicamente esta situación social ha demandado la inclusión de medidas orientadas a mejorar la conciliación entre la vida familiar y la laboral de los trabajadores.

Pero es que, además, existen estudios que han demostrado que el reconocimiento a los trabajadores del derecho a conciliar incide directamente en la productividad de la empresa. Algunos datos relevantes son:

- Las medidas de conciliación aumentan un 19% la productividad.
- El 64% de las empresas españolas han registrado un aumento de su productividad como resultado de prácticas de trabajo más flexibles y el 66% un incremento de los ingresos.
- Las políticas de conciliación aumentan la productividad en un 87% en las mujeres y en un 78% en los hombres.
- Ante esta situación, es necesario que entre todos adoptemos y negociemos medidas que fomenten la conciliación de los trabajadores:
- El Gobierno ha aumentado desde el 1 de enero de 2017 el permiso de paternidad a 4 semanas.
- Debe procurarse seguir avanzando en la flexibilización de la jornada laboral, consolidando fórmulas como la del teletrabajo o la creación de bolsas de horas para que los trabajadores puedan gestionar asuntos propios.
- Debe buscarse un diálogo sosegado y dar pasos consensuados en lo relativo a horarios y en la posibilidad de un Pacto Nacional para la Conciliación y la Racionalización de Horarios

Las nuevas tecnologías

Las nuevas tecnologías están teniendo un fuerte impacto tanto en la vida cotidiana de las personas, con el acceso a internet o el uso de los teléfonos móviles, como en el ámbito de las relaciones laborales, hasta el punto de que el 65% de los niños que están cursando estudios de primaria trabajarán en perfiles profesionales que aún no existen.

En Europa, el trabajo de alto contenido tecnológico ha crecido el doble que en el resto de sectores en la última década. En España, desde el inicio de la recuperación económica, el empleo en este sector ha crecido más que ningún otro. Sólo en los últimos tres años, la afiliación en el sector TIC se ha incrementado en más del 13,40%, alcanzando así casi 440.000 afiliados ocupados en el Sistema de la Seguridad Social.

Sin embargo, el impacto de lo digital en el ámbito laboral también genera muchos interrogantes que habrá que resolver en un futuro próximo. En el momento actual estamos siendo testigos de la «uberización» de las relaciones laborales. Así, las empresas de la «Economía bajo demanda» representan un sector en expansión de generación de empleo y riqueza.

La «Economía bajo demanda» se refiere a un modelo de negocio donde internet permite que las plataformas virtuales dispongan de grandes grupos de prestadores de

servicios que se encuentran a la espera de que un consumidor solicite un servicio. Dentro de esta «Economía bajo demanda» existen dos tipos de negocio diferentes como son la economía colaborativa y el Crowdsourcing o Crowdwork.

Se estima que en 2015 los ingresos brutos procedentes de plataformas colaborativas alcanzaron en la UE los 28.000 millones de euros teniendo, por lo tanto, este sector un enorme potencial.

No obstante, la emergencia de estos nuevos sectores, también genera preocupación e incertidumbre entre los trabajadores de sectores tradicionales y que requiere dispensarles garantías y protección adecuada a sus derechos.

Surgen dudas, por ejemplo, sobre si el concepto tradicional de trabajador subordinado sigue amparado en esta nueva forma de trabajar o como alcanzar la necesaria protección de estos trabajadores.

En fin, estas son preguntas que, poco a poco, los Gobiernos y los interlocutores sociales deben ir planteándose y, de hecho, la Comisión Europea ha elaborado la Comunicación «Una Agenda Europea para la economía colaborativa», en la que se pretende orientar a los Estados Miembros sobre cómo debería aplicarse la normativa europea a esta tipología emergente.

Lo que sí es cierto es que debe hacerse de la digitalización y la uberización una oportunidad, apostando por la formación y la capacitación de los trabajadores durante su vida laboral, si se pretende evitar el problema de la brecha digital y la brecha de la especialización.

La preocupación por los hábitos saludables

La sociedad actual está mostrando una gran preocupación por los hábitos saludables porque los mismos acaban incidiendo en la calidad de vida de los individuos. Estos hábitos se refieren, fundamentalmente, a la práctica de deporte, la comida saludable en el trabajo, la lucha contra el tabaquismo o el fomento del transporte sostenible.

Existe una nueva tendencia empresarial encaminada a trasladar estos hábitos saludables al lugar de trabajo en base a dos circunstancias: (i) generar bienestar y satisfacción de los trabajadores con la empresa en que trabajan y (ii) aumentar la productividad en las empresas.

Recientemente, una empresa con varios centros de trabajo ubicados en España ha encargado un estudio que pretendía medir el impacto del ejercicio físico realizado por trabajadores de la empresa sobre la productividad de la empresa.

Participaron 92 trabajadores que se sometieron a un trabajo físico guiado de 3 o 4 sesiones a la semana. El ejercicio podía realizarse en horario laboral. Se tomaron distintas medidas antropométricas y fisiológicas al inicio del programa, a los seis meses y al año.

Las conclusiones a las que se llegaron en el estudio fueron, de forma resumida, las siguientes: se mejoraron los indicadores de condición física y salud de los trabajadores participantes (peso, índice de grasa corporal, etc.); la mejora de la condición física trajo consigo una reducción considerable de los niveles de absentismo en la empresa; y las personas asignadas al programa, manifestaron un mayor nivel de bienestar que aquellos trabajadores que decidieron no incorporarse al programa.

Por lo tanto, existiendo poco a poco evidencias sobre el impacto de los hábitos saludables no solo en la satisfacción de los trabajadores sino también en la productividad de las empresas parece importante que desde las empresas se empiecen a fomentar actividades en los centros de trabajo o a formalizar acuerdos con escuelas deportivas próximas.

La realidad demográfica

La sociedad también está cambiando desde una perspectiva demográfica y ello exige realizar transformaciones en el mundo del trabajo. Según las proyecciones demográficas de Eurostat, el porcentaje de población en edad de trabajar en 2050 será un 13 % inferior al actual, pasando del 66,3% al 53,4%. Además, los mayores de 65 años que hoy son el 18% de la población serán en 2060 el 34%.

Esta realidad supone que, si queremos afrontar adecuadamente el reto demográfico, se deben eliminar barreras, así como establecer incentivos a la prolongación de la vida activa.

El Gobierno, aprobó el Real Decreto-Ley 5/2013 con una serie de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, reconociéndose la posibilidad de compatibilizar trabajo y pensión.

La sociedad evoluciona no solo desde la perspectiva tecnológica, sino también desde la realidad demográfica y desde las necesidades de los ciudadanos que a día de hoy son distintas a las que lo fueron en el pasado y seguro que serán distintas a las que tendrá la sociedad del futuro. Corresponde a todos, a los Gobiernos, a los agentes sociales y, como no, a la OIT adoptar las medidas necesarias para que la evolución del Trabajo y de la Sociedad se produzca correctamente.

CONVERSACIÓN II: TRABAJO DECENTE PARA TODOS

Asistimos a nuevas formas de organización y prestación de servicios, desconocidas hasta ahora, e impulsadas por el auge de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones. Y todo ello en presencia de un marco jurídico cuya estabilidad contrasta, en ocasiones, con el dinamismo de aquellos cambios.

El trabajo decente

El concepto de «trabajo decente» lo conocemos desde que fuera formulado por primera vez por el Director General de la OIT en 1999 y sobre el mismo se ha generado un amplio consenso en torno a los cuatro elementos fundamentales que lo configuran:

- El empleo y la mejora de su calidad,
- La consolidación y sostenimiento de los sistemas de protección social,
- La tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores
- El fortalecimiento del diálogo social

Todo ello con la igualdad de género como elemento transversal.

El «trabajo decente» y estos pilares básicos se han convertido igualmente en elementos centrales de la «Nueva Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible», adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. La importancia del papel de las instituciones del mercado de trabajo en la mejora de la calidad del empleo ha sido también destacada en las Conclusiones de la Sexta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo que acaba de ser presentada por la Fundación Europea de Dublín.

El papel de la Inspección de Trabajo

La Inspección de Trabajo constituye una de las herramientas esenciales para la promoción de un trabajo decente, esto es trabajo de calidad, garantizando el respeto del Derecho Laboral. Así lo ha sido en España desde su creación hace ya más de cien años por el ya lejano Reglamento de 1 de marzo de 1906. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha estado siempre en la vanguardia de la garantía del cumplimiento de la normativa social en España.

Pero, en un contexto como el actual, resulta oportuno actualizar el papel de la Inspección de Trabajo para ayudar a afrontar tales retos, y ello hemos de hacerlo:

- velando por la primacía del Estado de Derecho como medio para ofrecer protección y seguridad jurídica a los trabajadores y empresarios
- reiterando la importancia del diálogo social, a fin de propiciar soluciones a los problemas planteados que fortalezcan la cohesión social, y

- reafirmando la vigencia en el mundo del trabajo de los valores fundamentales de libertad, dignidad humana, justicia social, seguridad y no discriminación.

La garantía y efectividad del respeto a estos principios requiere de una Inspección de Trabajo eficaz. El Convenio nº 81 de la OIT, sobre la Inspección de Trabajo en la industria y el comercio y el nº 129, sobre la Inspección en la agricultura, deben continuar siendo el soporte imprescindible para el logro a nivel mundial de este objetivo y la mayor garantía del mantenimiento en el futuro de unos sistemas nacionales de Inspección de Trabajo eficaces e independientes.

Al amparo de los mismos y teniendo en cuenta las nuevas realidades, las vías por las que trabajar para ese necesario reforzamiento y actualización de la función de la Inspección de Trabajo en el cumplimiento de los objetivos del trabajo decente pasan por:

- crear y sostener una estructura y organización más adecuadas de la Inspección de Trabajo para responder a las nuevas realidades y retos del mercado de trabajo
- mejorar la utilización y distribución de los recursos disponibles
- reforzar la formación de los inspectores, para que responda, de una manera más eficaz, a esas nuevas realidades
- dotar de un papel más activo a los Inspectores de Trabajo, para que, junto a su función de supervisión y control, incorporen crecientemente funciones preventivas y de asesoramiento.

La Inspección de Trabajo en España

Estos mismos objetivos son los que han inspirado la reforma del sistema español de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, puesta en marcha recientemente en nuestro país a través de la reciente Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Una nueva ley aprobada con un amplio consenso del Parlamento y, por tanto, con un amplio apoyo social, que presenta importantes novedades:

- En primer lugar, configura la Inspección como un organismo autónomo de nueva creación, el Organismo Autónomo Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- Un segundo aspecto destacado es la creación, dentro del Organismo Autónomo, de una Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude que permitirá la colaboración institucional de las Administraciones Públicas implicadas (MEYSS, resto de la AGE y Comunidades Autónomas) en la lucha contra el fraude y servirá de enlace con la Plataforma europea contra el trabajo no declarado en el ámbito de la Unión Europea (recientemente creada)
- En tercer lugar, con la Ley, se da un paso muy importante en su fortalecimiento institucional con una mayor participación de las Comunidades Autónomas a través del Consejo Rector del nuevo organismo que estará presidido por la Ministra de Empleo y Seguridad Social

- En cuarto lugar, se reconoce la participación institucional de los agentes sociales en el sistema de inspección en funciones de información, audiencia y consulta a través de presencia en el Consejo General del nuevo Organismo.
- Por último, se crea la Escala de Subinspectores de Seguridad y Salud Laborales, cuya especialización técnica nos permitirá aumentar los recursos que destinamos a la prevención de riesgos laborales y a luchar mejor contra la siniestralidad laboral.

La constante adaptabilidad de la Inspección a las circunstancias cambiantes de la realidad social es plenamente compatible con el mantenimiento de su espíritu fundacional. La intervención pública en lo social, sigue siendo, hoy como ayer, indispensable, para afrontar con eficacia los problemas que motivaron el nacimiento de la Inspección: el (excesivo) tiempo de trabajo o la (falta de) seguridad y salud laboral y, más recientemente, el mantenimiento de los derechos de protección social:

1. El tiempo de trabajo, por ejemplo, cobra en la actualidad una dimensión particular, por la creciente inclusión de normas sobre flexibilidad horaria que, tanto Gobiernos, como agentes sociales, consideran con acierto como elementos clave de adaptabilidad y competitividad empresarial, pero que deben conjugarse adecuadamente con el cumplimiento de las normas de jornada máxima y horas extraordinarias.

2. En cuanto a la Seguridad y Salud en el Trabajo, la Inspección de Trabajo afronta nuevos retos, que se añaden a los ya conocidos. Progresivamente, se descubren nuevas evidencias de potenciales daños a la salud, relacionados, por ejemplo con la utilización de agentes y sustancias nocivos, que obligan a revisar con periodicidad los valores límites de exposición y a adoptar nuevas medidas de prevención y protección.

Por otra parte, los denominados «riesgos emergentes», trastornos musculoesqueléticos y los factores de riesgo psicosocial, tienen un impacto negativo muy importante en la salud de la población laboral, lo que demanda una creciente intervención de la Inspección de Trabajo.

3. El mantenimiento de los derechos de protección social inherentes al trabajo exige constante y renovada atención y vigilancia por parte de los poderes públicos y, en especial, de la Inspección de Trabajo en España.

Especial relevancia merece la lucha contra las prácticas de trabajo no declarado. El trabajo no declarado constituye una realidad de nuestros mercados de trabajo que produce efectos extraordinariamente negativos desde diversas perspectivas:

- Supone una negación de la condición, como tales, de los trabajadores y, con ello, les priva de los derechos propios de la relación laboral: salarios mínimos, jornadas máximas, seguridad y salud laboral, formación profesional... (sin contrato de trabajo no hay nada)
- Provoca competencia desleal entre las empresas que cumplen con la normativa socio laboral y las que no.
- Tiene una gran incidencia presupuestaria, al producir un descenso de los ingresos fiscales y de las cotizaciones sociales, poniendo con ello en peligro la viabilidad de nuestros sistemas de protección social.

La lucha contra el trabajo no declarado y contra el trabajo falsamente declarado constituye, por todo ello, una prioridad política, económica y social y uno de los mayores retos a los que se enfrentan nuestros sistemas de Inspección de Trabajo.

La estrategia de la lucha contra el fraude se ha articulado en España en torno al Plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, aprobado por el Gobierno en abril de 2012, que se sigue desarrollando desde entonces. Una de sus principales virtudes es que se trata de un Plan integral y evaluable en el que participan los distintos órganos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y, particularmente, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Disponer de una estrategia, como ha sido el Plan de lucha contra el fraude, nos ha permitido desde 2012 y hasta enero de 2017, aflorar 424.000 empleos irregulares, la conversión de 265.000 contratos temporales en indefinidos o la detección de más de 6.000 empresas ficticias.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha venido desarrollando una función decididamente activa en la lucha contra el trabajo no declarado, a través de los objetivos incluidos en los sucesivos planes integrados de actuación de carácter anual. En particular se han realizado más de 1.000.000 inspecciones sobre el empleo irregular a partir de la aprobación del Plan. Desde entonces, hemos puesto en marcha modificaciones normativas, convenios de colaboración con otros departamentos y órganos de la AGE, de las CCAA, así como instrumentos novedosos como la «herramienta de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social» o el «buzón contra el fraude laboral».

La herramienta de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social permite establecer patrones predictivos de fraude, mediante el análisis y el cruce de datos procedentes de diversas fuentes. El objetivo final es el incremento de la eficacia de la actuación inspectora. El buzón de lucha contra el fraude ha permitido a los ciudadanos poner en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, incumplimientos básicos de la relación laboral y situaciones de explotación laboral.

Junto a todo ello, no podemos dejar de contemplar las actuales transformaciones de nuestro modelo productivo, en el que emergen con inusitada celeridad nuevas formas de organización de la actividad o incluso relaciones de trabajo de nuevo cuño, de difícil conceptualización, que demandan un especial esfuerzo para su entendimiento y asimilación, pero también la capacidad para detectar los abusos que, en ocasiones, se producen al amparo de las mismas. Y todo ello sin perder de vista el elemento transversal de la lucha contra la discriminación y la consecución de una auténtica igualdad de oportunidades en el trabajo, en especial en lo relativo al género.

Para abordar todos estos desafíos, en el marco de la nueva Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, estamos trabajando en un Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el periodo 2017-2020. Aun cuando el Plan tiene un periodo de ejecución temporal no agota su efectividad en dicho periodo de tiempo, pues muchas de sus medidas poseen una indiscutible vocación de permanencia que mantendrán a la Inspección como un proyecto vivo y en continua adaptación a las circunstancias, conservando, al mismo tiempo, las líneas esenciales que la han caracteri-

zado desde su creación para que siga siendo, como desde hace tanto tiempo, referencia común de todos en el mundo del trabajo y de la empresa.

Solo puede existir un futuro sostenible para la humanidad si somos capaces de crear más empleo y un empleo de calidad por lo que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social debe continuar siendo una herramienta indispensable para la consecución de este inderogable objetivo.

CONVERSACIÓN III: LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y LA PRODUCCIÓN

La preocupación por el futuro ante los cambios en la organización de trabajo y la producción merced a los avances tecnológicos viene de antiguo. Ya en el siglo XIX economistas notables como McCulloch, Ricardo y Mill, se preguntaban sobre los efectos de la sustitución del trabajo humano por máquinas. Y en 1930 Keynes prevenía sobre los riesgos del «desempleo tecnológico», causado por «nuestro descubrimiento de medios para economizar el coste de mano de obra». Unos avances tecnológicos que ahora, según algunos expertos, amenazan al 50 por ciento de los puestos de trabajo, y que según otros supondrá incluso el fin del trabajo.

Unas proyecciones o profecías que, creo, deben tomarse con cautela. Ciertamente no tengo una bola de cristal ni leo en los posos del café, pero si me atengo al pasado, que es la única certeza de que dispongo, lo que observo es que las máquinas pueden sustituir a algunos trabajadores, pero ello no tiene porque impactar necesariamente en la tasa de ocupación o en los niveles de desempleo. Los avances tecnológicos determinan la transformación del trabajo pero no su desaparición.

A principios del siglo pasado el 70 por ciento de la población ocupada de España trabajaba en el sector primario y hoy apenas representa el 5 por ciento, en buena medida, aunque no exclusivamente, como consecuencia de los procesos de mecanización del campo. De hecho, es muy probable que ese porcentaje se reduzca aún más, pues después del coche y el camión autónomo ya se están realizando pruebas con tractores y cosechadoras igualmente autónomas, que hacen mucho más precisas y eficientes las tareas agrícolas. Del mismo modo, en los últimos 40 años ha caído el porcentaje de trabajadores ocupados en el sector manufacturero o fabril, en parte como consecuencia de procesos de reconversión y deslocalización pero también sin duda merced a los procesos de robotización de las fábricas. Pero es más, los efectos de los avances tecnológicos se están dejando sentir también en el sector servicios. Unas veces porque las máquinas sustituyen directamente al trabajador, como en el caso del empleado de banca y los cajeros automáticos, o en un sector tan joven como el del «contact center», en la medida en que muchos servicios telefónicos no los atiende ya un operador sino un sistema de voz programado al efecto; y otras veces porque esas mismas máquinas facilitan que sea el consumidor o cliente quien realice la tarea que antes realizaba un trabajador, como en el caso del repostaje de un vehículo. Ahora bien, a pesar de la continua incorporación de procesos mecánicos, al final la tasa de ocupación no se ha visto afectada de forma sensible en todos esos años.

La explicación es simple: al tiempo que desaparecen unos oficios aparecen otros. Dicho de otro modo, cambia el tipo de trabajo disponible, pero no reduce la cantidad total de empleo. Y ello porque, como señala David Autor, dos siglos de desarrollo tecnológico, robotización y automatización no han convertido aún en obsoleto el trabajo humano. Sin duda la robotización y la supercomputación suponen una amenaza para determinados puestos de trabajo, básicamente aquellos que intervienen en procesos que requieren repetición –sin que exista variación–, fuerza, capacidad de cálculo y exactitud o gestión de datos. Pero hay otras actividades en las que, como señalan los expertos, parece más difícil que los trabajadores sean reemplazados por máquinas. Por ejemplo

en el caso de actividades manuales no repetitivas y que exijan de un elevado grado de movilidad –p.e. la jardinería-. También las actividades que requieren decisiones, siempre y cuando, claro está, la decisión no pueda tomarse en base a un sistema programable, lo cual depende del número de variables a considerar y de que los efectos sean predecibles. Y por supuesto mucho más difícil es que los robots sustituyan a los trabajadores que intervienen en actividades de relación, ello claro está siempre y cuando no se trate de una actividad de mero suministro de información, porque intervengan factores emocionales o no predecibles, como por ejemplo en el ámbito de la atención domiciliaria. Asimismo, es poco probable en profesiones que requieren innovación, como los programadores o investigadores, o que demandan creatividad, como en el caso de diseñadores o guionistas.

Dicho de otro modo, parecen difícilmente sustituibles todas aquellas actividades que están fuertemente conectadas con las habilidades propias del hemisferio derecho del cerebro, particularmente las sensaciones y los sentimientos. Y ello porque los robots pueden ser más precisos, tener más fuerza y más capacidad de cálculo y, conforme a los últimos avances, moverse o gesticular como los humanos, pero no tienen la capacidad de pensar de forma abstracta, emocionarse, improvisar, empatizar o, recurriendo a la novela de Philip K. Dick, soñar con ovejas eléctricas. ¡Afortunadamente!

Por todo lo anterior leía estos días que la pregunta que tenemos que hacernos no es si las máquinas terminarán con el trabajo sino qué pueden llegar a hacer las máquinas por los trabajadores y qué puede llegar a hacer un trabajador formado con la máquina adecuada. Sí, porque la característica que va a definir el futuro de muchos empleos es la complementariedad o simbiosis entre el trabajador y la máquina, porque aunque es elevado el porcentaje de puestos de trabajo que pueden ser automatizados, en realidad, según los mismos expertos, son muy pocos los susceptibles de serlo totalmente.

Si es así, los robots no deberían considerarse una amenaza sino una oportunidad, porque harán que los empleados sean más productivos y les liberarán de los trabajos más pesados, tediosos o insalubres. Pienso por ejemplo en algo tan cercano como nuestro sector de la automoción, donde los responsables de recursos humanos de las empresas me trasladan a menudo su preocupación por el progresivo envejecimiento de las plantillas, que se traduce en un incremento exponencial de las bajas que además cada vez son más prolongadas. Pues bien, los robots de ensamblaje de última generación pueden ayudar precisamente a esos trabajadores a prolongar sus carreras hasta la edad de jubilación, sin soportar mayores sinsabores. Son en muchos casos robots diseñados no para sustituir a los trabajadores sino para trabajar conjuntamente con ellos, porque están preparados para maniobrar cerca de los trabajadores e interactuar con ellos. Son los denominados «robots colaboradores», compañeros de trabajo que asumirán las tareas más tediosas o pesadas para que nosotros podamos desarrollar nuestro talento y creatividad.

Por ello creo que debemos huir de cualquier tentación neoludista y abrazar estos avances tecnológicos que, como demuestra la historia, redundan en un incremento de la productividad y reducen los costes, contribuyendo así a una mayor eficiencia en el uso de los recursos y facilitando el acceso general a los bienes y servicios. En definitiva, cambios que generan riqueza y desarrollo.

Partiendo de esta premisa, lo que sí tenemos que evitar es que como consecuencia de esa revolución 4.0 haya algunos trabajadores que pierdan, esto es, que no encuentran acomodo en ese mercado de trabajo o que ven devaluadas sus condiciones de trabajo. Aspecto al que paso a referirme sin ánimo de exhaustividad.

Existe primero un riesgo cierto de que se produzca un desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo o para ser más preciso entre los perfiles ofertados y los perfiles existentes, y ello como consecuencia del ritmo dinámico, casi vertiginoso de los avances tecnológicos. No sé si, como afirman algunos, el 70 por ciento de los trabajos del futuro próximo tendrán poco que ver con los que conocemos, pero lo que sí tenemos que hacer es ayudar a que las personas desplazadas por la automatización encuentren un empleo y a que los jóvenes se formen ahora para los empleos del futuro, que en algunos casos ya son presente, pues según constata la UE de aquí a 2020 se crearán 900.000 empleos tecnológicos.

Este es el reto. Para las entidades educativas, las administraciones, las empresas y los propios trabajadores. Hay que repensar las políticas educativas y activas, en función de los nuevos yacimientos de empleo y preparar a los trabajadores para esos puestos más «humanos», más creativos y menos orientados a lo repetitivo o a lo que cualquier automatismo pueda hacer. Una «reconversión» que también tienen que abordar las propias empresas. Porque, sinceramente lo creo, más allá de los contratos formativos, que sin duda, tienen una razón de ser, la formación tiene que pasar a formar parte del núcleo del contrato de trabajo, sea cual sea la modalidad. Sólo así podremos salvar el potencial desfase entre los avances tecnológicos y del capital humano.

Por otra parte, existen riesgos anudados a las nuevas formas de organización del trabajo y la producción que no conviene desconocer. Porque los mismos avances tecnológicos pueden suponer una liberación o una atadura, en función del uso que se les dé, además de contribuir a difuminar las fronteras entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo. Se da la paradoja de que el trabajador por cuenta ajena se libera, en la medida en que puede realizar su prestación en cualquier momento y lugar, mientras que el autónomo puede perder su autonomía, en la medida en que pasa a depender de la plataforma digital para el desempeño de su actividad.

Una dificultad en la calificación o el encuadramiento de la relación que se establece entre el prestador de servicios y la plataforma digital que ha llevado a algunos a plantear la revisión del concepto mismo de trabajador –en aras a sustituir la subordinación por la dependencia económica–, o a reclamar la creación de una nueva categoría jurídica para estos empleados digitales. Algo que considero prematuro, pues en el fondo tal dificultad o tensión en la determinación de las lindes no es ninguna novedad, sino que forma parte del ADN mismo del Derecho del trabajo. Porque en verdad tampoco esto es una novedad. No estamos ante otra cosa que aquello que los laboristas denominan las zonas grises de la subordinación. De modo y manera que ahora, como en el pasado, habrá que revisar el sistema de indicios en orden a encontrar el mejor acomodo a cada una de esas prestaciones. Ello sin apriorismos, ni generalizaciones, pues la prestación de servicios a través de esas plataformas digitales muestra una gran diversidad. No es lo mismo Uber, que Habitissimo o que Bla bla car. Habrá que atender a circunstancias tales como que el prestador de servicios sea libre de aceptar o rechazar la prestación, determinar las modalidades de prestación, fijar la cantidad de trabajo o la tarifa. Máxime porque nues-

tro ordenamiento, no conviene olvidarlo, contempla tres posibles encuadramientos, en función de que haya subordinación, dependencia económica o ninguna de las anteriores características. Existe ya un estatuto intermedio entre el trabajador por cuenta ajena y el trabajador autónomo, para cuando el trabajador ni es tan subordinado ni es tan independiente: el TRADE.

Asimismo hay que velar porque esas herramientas que permitirían al menos en la teoría una cierta liberación no terminen por ser liberticidas. Entre las múltiples cuestiones jurídicas, tendrán que establecerse límites claros al poder de control del empleador, que merced a los avances tecnológicos, deviene casi ilimitado. Asimismo habrá que abordar cómo se define el tiempo de trabajo, en tanto que como se ha señalado ya no es necesariamente sinónimo de presencia. El hecho de que el trabajador pueda trabajar desde cualquier lugar y en cualquier momento puede abocar, si no se adoptan las medidas adecuadas, a que desaparezcan las fronteras entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso o para el ocio. De modo y manera que lo que podría ser una herramienta excelente para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar se torna en una puesta a disposición permanente del trabajador que nos retrotraería a las peores formas de servilismo.

En definitiva, nos enfrentamos a un futuro repleto de oportunidades y también, claro está, de incertidumbres, como no podía ser de otro modo. Un futuro que desde luego no podemos predecir, pero del que sí estamos en condiciones de adelantar, parafraseando a Albert Einstein, que será el que nos merezcamos. De ahí la importancia y la responsabilidad de velar desde ya para que ese futuro sea el mejor posible para el empleo y los trabajadores.

CONVERSACIÓN IV: LA GOBERNANZA DEL TRABAJO

La gobernanza del trabajo se desarrolla actualmente en un contexto marcado por dos grandes tendencias interrelacionadas. La primera, el mundo del trabajo está en plena transformación y la globalización se ha convertido en su característica fundamental. Las empresas han de competir a nivel mundial en el terreno económico, los gobiernos se enfrentan a la competencia entre regímenes jurídicos, y los trabajadores y sus sindicatos han de hacer frente a las redes corporativas y a nuevas instancias decisorias mundiales. La segunda tendencia, si bien la economía es cada vez más global, las institucionales sociales y políticas siguen siendo fundamentalmente locales, nacionales o regionales (regionalización de la que es un buen ejemplo la Unión Europea).

La gobernanza del trabajo no puede confundirse con una máquina burocrática o administrativa de gestión de expedientes. La administración del trabajo es gestión pero es, a la vez, mucho más. La administración del trabajo o la gestión pública de lo laboral es, la acción dirigida a servir a los ciudadanos en sus condiciones de trabajadores o de empleadores.

El marco institucional flexible previsto en el Convenio 150 sobre administración del trabajo de 1978, permite y legitima a la Estados Miembros de la OIT –incluida España– a ofrecer un amplio abanico de respuestas a las necesidades actuales de empleadores y trabajadores de una administración laboral moderna, integral e integrada, cooperativa, participativa, acorde con la sociedad de la información y del conocimiento.

En la medida en que el sistema de administración del trabajo incluye la preparación de las políticas de trabajo, la coordinación, su control y evaluación. Los órganos sobre la administración del trabajo tratan de desarrollar la política laboral de los poderes públicos mediante acciones y decisiones en el ámbito de la política social, y llevan a cabo actuaciones dirigidas a velar por la observancia de la normativa laboral.

La administración pública encargada de la administración del trabajo representa un caso particular dentro de la acción del Gobierno, debido a la interacción constante con los interlocutores sociales. Los trabajadores y empleadores, y sus representantes, más que simples usuarios del sistema de administración del trabajo, son actores y/o partícipes en la propia concepción y gestión del mismo.

Los principales mecanismos de gobernanza del trabajo son la legislación y la negociación colectiva, no obstante la protección del trabajo en el mundo vendrá, cada vez más, de formas de gobernanza híbridas, que parten de actores tanto públicos como privados.

La base de la gobernanza nos viene dada por las normas y declaraciones de la OIT, en concreto: Convenio 150 sobre administración de trabajo; Convenio 81 y 129 sobre la inspección de trabajo de 1947; Convenio 122 sobre la política de empleo; Convenio 144 sobre consulta tripartita. Hasta la fecha, la OIT ha producido 189 convenios y 204 recomendaciones.

Sin embargo todavía hay preocupación por el trabajo forzoso, el trabajo infantil en condiciones peligrosas, la discriminación y la ausencia de representación de los trabaja-

dores, a pesar de la ratificación generalizada de los convenios OIT (más de 8000 desde 1919).

En un intento de promover no solo las ratificaciones, sino también el cumplimiento efectivo de las normas fundamentales del trabajo en todos los Estados Miembros OIT, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en 2008 la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa.

Esta Declaración inicia una nueva era para la promoción eficaz de los cuatro objetivos estratégicos, a saber, el empleo, la protección social, el diálogo social, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en el marco de una estrategia global e integrada.

Además, la OIT, en el contexto de la recesión económica mundial, reiteró su llamamiento a una mayor justicia social en su plan de acción (2010-2016) para la ratificación generalizada y la aplicación efectiva de los convenios de gobernanza, poniendo de relieve los riesgos de incremento prolongado del desempleo, retroceso de la protección de los trabajadores y recrudescimiento de la pobreza, haciendo hincapié en la necesidad de mejorar la ITSS, las políticas de empleo, las consultas tripartitas, de conformidad con los convenios respectivos de la OIT:

- Convenio 81 sobre la inspección de trabajo de 1947 (ratificado por España en 1960)
- Convenio 122 sobre la política de empleo de 1964 (ratificado por España en 1970)
- Convenio 129 sobre la inspección del trabajo (agricultura) 1969 (ratificado por España en 1971)
- Convenio 144 sobre consulta tripartita 1976 (ratificado por España en 1984)

Estos cuatro convenios desempeñan una función esencial en la promoción de un empleo pleno, productivo y libremente elegido, en el fortalecimiento de la cohesión social por medio del diálogo social, y en el mantenimiento de las condiciones decentes de trabajo por medio de un servicio de inspección de trabajo eficaz. La tasa de ratificación de estos convenios es muy desigual, aunque España ha ratificado los cuatro. Al respecto, adviértase que España es el país miembro con mayor número de convenios internacionales del trabajo ratificados y uno de los países que mayor volumen de fondos viene aportando.

Los objetivos de estos cuatro convenios son interdependientes. Esta interacción tiene por objeto la promoción del empleo, así como el fortalecimiento de los sistemas nacionales destinados a garantizar el cumplimiento de las normas del trabajo, en particular mediante la inspección de trabajo, la participación activa de empleadores y trabajadores y de sus organizaciones en las consultas tripartitas.

El plan de acción 2010-2016, anteriormente descrito se orientó fundamentalmente hacia la creación de diálogo social en sentido amplio, y al fomento de instituciones de inspección de trabajo. Ambos aspectos tienen una cumplida respuesta en el caso espa-

ñol, tal y como se verá posteriormente. La situación con respecto a la protección de los derechos en el trabajo ya no es la misma que cuando se fundó la OIT. Si tradicionalmente los convenios y recomendaciones OIT se consideraban la fuente principal del derecho internacional de trabajo, hoy en día el panorama es más complejo.

En relación con la actividad normativa intergubernamental en el ámbito del trabajo, no cabe duda de que la OIT sigue siendo el actor más importante a escala mundial, pero otras instituciones intergubernamentales, como la OCDE han asumido responsabilidades respecto de la protección de los derechos en el trabajo a nivel mundial. A ello se suma la aparición de iniciativas privadas, como los códigos de conducta empresariales y otras formas privadas de gobernanza del trabajo, que apuntan a la necesidad de cambiar el planteamiento tradicional de la regulación laboral internacional.

Las organizaciones intergubernamentales están incrementando sus esfuerzos por implicar o integrar a las empresas multinacionales más directamente en el cumplimiento de los derechos en el trabajo, a través de dos importantes instrumentos: 1) La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptada en 1977 Consejo Administración OIT, y enmendada en 2000 y 2006, tiene por objeto alentar a las empresas multinacionales a contribuir al bienestar económico y social, poniendo de relieve su potencial para salvaguardar los derechos humanos y los derechos en el trabajo. Y 2), las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, adoptadas en 1976 y actualizadas por quinta vez en 2011, se trata de recomendaciones establecidas por los gobiernos de los estados miembros de la OCDE dirigidas a las EM que operan en su territorio o desde el mismo (promueven una conducta empresarial responsable de las EM).

Cuando se analizan las normas o directrices establecidas por las empresas del sector privado, destacan sobre todo los códigos de conducta empresariales, las iniciativas normativas multipartitas y los acuerdos marco internacionales. Los códigos de conducta empresariales suelen elaborarse en el marco de la política de RSE. Las medidas de RSE cobran valor cuando están participadas socialmente y se verifican por observadores externos. El acuerdo marco internacional –AMI– es un instrumento negociado entre una empresa multinacional y una federación sindical mundial con el fin de establecer una relación entre las partes y garantizar que la compañía respete las mismas normas en todos los países en los cuales opera. La aplicación efectiva de los AMI depende fundamentalmente del mecanismo de seguimiento que prevea.

Otro mecanismo para el control del cumplimiento de la reglamentación internacional del trabajo, es la incorporación de cláusulas laborales a los tratados de libre comercio, en cuya virtud se garantizan unos estándares mínimos entre las partes firmantes (normalmente los previstos por la OIT).

Tal y como se señaló anteriormente, el plan de acción para la ratificación generalizada y la aplicación efectiva de los convenios de gobernanza se orientó fundamentalmente hacia la creación del diálogo social en sentido amplio, y el fomento de las instituciones de inspección de trabajo. Ambas instituciones tienen una cumplida respuesta en el caso español, y son piezas básicas del Futuro del Trabajo que Queremos.

Diálogo social y gobernanza del trabajo

El diálogo social es un instrumento jurídico enormemente innovador que corre paralelo al proceso de democratización del derecho (Montoya Melgar). El diálogo social, más allá de un concepto jurídico, es un método para abordar las reformas sociales. Negociación colectiva, concertación, consulta e información son partes integrantes del diálogo social que pretende implicar a los interlocutores sociales en la elaboración de decisiones públicas.

El diálogo social es un instrumento clave de la gobernanza o coparticipación en ámbitos sociolaborales, y se vincula, no solamente, con la ampliación de los cauces de participación ciudadana en lo público, sino como un instrumento de mejora de la productividad y competitividad de la economía, propiciando un reparto de la riqueza más equitativo. Los procesos de globalización reclaman instrumentos de consenso social para abordar la reestructuración permanente de los mercados y por ende, de las organizaciones productivas.

En el plano internacional el valor del diálogo social ha ido ganando relevancia en la agenda del trabajo decente de la OIT, en la que el diálogo social se eleva a uno de los pilares estratégicos de la organización, como instrumento de fortalecimiento de la gobernanza democrática, construyendo sólidas instituciones del mercado de trabajo que contribuyen a la paz social y a una estabilidad socio-económica a largo plazo.

El marco normativo internacional del trabajo es muy fecundo en reglas que promueven la participación de los interlocutores sociales en el diseño e implementación de las políticas socio-laborales dentro del sistema de Administración del Trabajo. El propio convenio 150 OIT promueve decididamente el diálogo social, estableciendo diversas fórmulas de participación. La fórmula de la consulta tiene una gran centralidad en la regulación internacional, pero debe concebirse como regla de mínimos, dado que existen múltiples manifestaciones normativas que permiten mecanismos de participación y democratización mucho más incisivos.

El convenio 150 considera que la consulta y participación de los empleadores y de los trabajadores y de sus organizaciones forman parte del sistema de administración del trabajo, estos actores son integrantes y corresponsables del funcionamiento y resultados del mismo. Además, el convenio presupone asimismo la existencia de un interés por parte del poder público en una intervención equilibrada en materia sociolaboral.

La administración laboral debe ser una instancia responsable ante la sociedad, por ello los cauces de participación e información de los interlocutores sociales y de las empresas y trabajadores, individualmente considerados, deben considerarse prioritarios para una buena gobernanza.

El ordenamiento jurídico español no tiene una referencia expresa y directa al diálogo social, sin embargo, la concertación o el diálogo social es una de las actividades que mejor define la singular posición jurídica de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. El diálogo social, es una seña de identidad del sistema de relaciones laborales en España, del estado social y democrático de derecho nacido de la Consti-

tución Española de 1978. El común denominador del diálogo o la concertación social es el intercambio político entre los agentes sociales y el Estado, y el Parlamento pierde importancia en beneficio de los agentes sociales y del Gobierno, que serán los actores principales de la concertación social (Sala Franco/Albiol Montesinos).

La experiencia española pone de manifiesto el productivo diálogo social y la gran variedad de materias que han sido objeto de éste. Desde los Pactos de la Moncloa en plena transición democrática, hasta nuestros días existen loables ejemplos de concertación o diálogo social que en muchos casos fructificaron en acuerdos. En España debemos abogar por que el diálogo social complemente la representación parlamentaria para articular la complejidad de intereses socioeconómicos (Fernández Avilés). Se abre así la posibilidad de participación de los interlocutores sociales en el iter legislativo, bien a través de instrumentos institucionalizados de consulta o a través de consultas ad hoc como la negociación en mesas separadas, la legislación negociada, etc.

En la actualidad, el Presidente del Gobierno en la sesión de investidura de la XII Legislatura se comprometió a retomar el diálogo social. Al efecto, la Ministra de Empleo y Seguridad, los Presidentes de CEOE y CEPYME, y los Secretarios Generales de CCOO y UGT decidieron avanzar en el diálogo social a través de la constitución de 5 mesas de trabajo sobre calidad en el empleo, plan de choque por el empleo, formación profesional, pensiones, y mutuas y absentismo, y así poder progresar en las reformas sociales que necesita nuestro país.

Para afrontar los desafíos del futuro del trabajo tanto a nivel nacional como internacional, el diálogo social requiere una serie de requisitos: una decidida voluntad política de todas las partes implicadas en el diálogo social; unas organizaciones de trabajadores y empleadores dotadas de las adecuadas capacidades técnicas y con acceso a la información necesaria para participar en el diálogo social; respeto de los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva y; respaldo institucional y financiero adecuado.

Inspección de Trabajo y gobernanza del trabajo

La Inspección de Trabajo es uno de los pilares institucionales de la administración del trabajo y, por ende, garante de la gobernanza del trabajo (Vega Ruiz). En los últimos años se ha concedido una importancia creciente a la administración del trabajo y a la Inspección de Trabajo. Ello se debe a que, en un mundo globalizado, las instituciones de administración del trabajo y la Inspección de Trabajo desempeñan un cometido indispensable a la hora de concebir y aplicar políticas nacionales en materia económica y social. El papel de la Inspección de Trabajo en la aplicación de la ley va más allá de la estricta función de garantizar el cumplimiento de la norma y se convierte en soporte fundamental de la mayor parte de las instituciones sociales vigentes. La Inspección de Trabajo actúa como bisagra que apoya y articula otras funciones de la administración del trabajo.

La acción de la Inspección de Trabajo es esencial, no sólo por la atribución funcional que le reconoce la ley en tanto garante de la aplicación, sino como verdadera institución de gobernabilidad. La Inspección de Trabajo se encuentra en el centro de la lucha contra

el fraude, la protección de vida y de la salud de los trabajadores, en el corazón del control de las cadenas de producción, en la determinación en la vía práctica de las falsas relaciones independiente, en la existencia de relaciones ficticias y, en general, de la lucha y la prevención de todo tipo de incumplimiento laboral.

En España, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es una pieza clave para la efectividad de las normas laborales. En efecto, es inconcebible un ordenamiento jurídico del trabajo y la Seguridad Social falto del potente sistema coactivo de la Inspección de Trabajo, y de labores de asistencia técnica y de conciliación, mediación y arbitraje que tiene atribuidas la Inspección.

Nacida prácticamente al mismo tiempo que la propia legislación social, la Inspección de Trabajo en España contribuye decisivamente al mantenimiento del Estado Social de Derecho. Tal y como dispone la Exposición de Motivos de la Ley 23/2015, de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, «tras una presencia continuada de más de cien años en el mundo de las relaciones laborales, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es una institución firmemente asentada en nuestro país, que ha sabido adaptarse, en todo momento, a las circunstancias de la realidad social y económica en que ha desplegado su actuación de garantía del cumplimiento de la normativa social». Y en un ámbito tripartito como el de la OIT, conviene resaltar que uno de los principios ordenadores del actual sistema de inspección de trabajo y seguridad social es «la participación institucional de los interlocutores sociales respecto al conjunto de funciones atribuidas al sistema».

Esta conversación sirve para poner de manifiesto la realidad del caso español dentro del marco global del Futuro del Trabajo y para renovar el compromiso compartido de los mandantes tripartitos (organizaciones de trabajadores, de empleadores y Gobierno) para seguir ahondando en la mejora de la gobernanza del trabajo en nuestro país en el marco de la OIT.

Al respecto puede afirmarse que los principales mecanismos de gobernanza del trabajo son la legislación y la negociación colectiva, no obstante la protección del trabajo en el mundo vendrá cada vez más de formas de gobernanza híbridas, que parten de actores tanto públicos como privados. El diálogo social se ha convertido en un elemento central de la gobernanza del trabajo y en un elemento esencial para afrontar los retos del futuro del trabajo.

La renovación estructural del diálogo social es una de las cuestiones pendientes, especialmente cuando se trata de abordar los problemas sociolaborales derivados de la globalización económica. Los espacios supranacionales de diálogo social hasta ahora existentes suponen una respuesta muy limitada, imperfecta y débil frente a los nuevos retos sociales que se plantean a nivel global. Por último, hablar de gobernanza del trabajo, ayer, hoy y mañana, implica hablar de una inspección de trabajo eficiente, y eso sólo puede conseguirse con un esfuerzo continuado, que implica la participación de la sociedad y del Gobierno.

La posibilidad de reflexionar sobre los cambios que están transformando el mundo del trabajo y poder dotarse de los instrumentos necesarios para cumplir su mandato, de garantizar la justicia social, la paz permanente y luchar contra la necesidad en su segundo siglo de existencia, son razones de peso suficientes para celebrar en España una Conferencia Nacional sobre el futuro del trabajo en el marco del centenario de la OIT.

9. DOCUMENTO DE POSICIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADORES.

Entender el futuro del trabajo

La revolución industrial y la revolución tecnológica históricamente han tenido como resultado el crecimiento de las economías y de la productividad, además de la creación de nuevos empleos. A pesar de los problemas a corto plazo que han surgido con la sustitución del trabajo manual y de la necesidad de actualizar las competencias y las capacidades, el ritmo de la transformación ha permitido que la educación y la formación se pongan al día y equipen a los trabajadores con calificaciones bajas y medias con las nuevas competencias y capacidades necesarias para trabajar de forma productiva.

En la actualidad, varios estudios muestran que la tecnología se está adoptando a un ritmo exponencial, sustituyendo las competencias de nivel medio que en su momento se consideraron como exclusivamente humanas y situando el mundo del trabajo en un estado de cambio constante. Procesos dinámicos como la digitalización, el crecimiento de la economía digital y los avances tecnológicos, junto con cambios profundos en la organización del trabajo, la globalización, el cambio demográfico, los problemas de medioambiente, además de las nuevas formas de organizar la producción de bienes y la prestación de servicios, aportan una mirada de oportunidades a la sociedad al mismo tiempo que presentan unos desafíos considerables.

Gracias a las funciones nuevas y asequibles que permite la automatización, seguirá creándose una cantidad importante de nuevas oportunidades de trabajo y de nuevos mercados. Al mismo tiempo, los trabajos y las tareas existentes podrían desaparecer o re-diseñarse. Estos cambios de las necesidades en materia de capacidades y competencias, así como la transformación de la organización del trabajo se adecuarán mejor a las necesidades de los individuos y de las empresas. También aportarán distintas oportunidades de trabajo, mejorarán el equilibrio entre la vida laboral y la personal, y facilitarán el acceso a oportunidades de ingresos, allí donde aparezcan. Pero estos cambios también plantean desafíos en relación con las futuras formas de empleo, la polarización de competencias, la adecuación de los marcos jurídicos, institucionales o de protección social existentes, entre otros.

Tendencias en el mundo del trabajo

En lugar de predecir con seguridad una situación futura de pérdida de empleo masiva, los análisis más recientes indican que en términos generales los nuevos cam-

bios tecnológicos no darán lugar necesariamente o directamente a una mayor tasa de desempleo, pero sin dudas requerirán que los trabajadores aprendan y actualicen sus competencias mucho más rápido que en el pasado. La principal diferencia cuando se compara con las revoluciones tecnológicas anteriores es la velocidad de la transformación permitido por las nuevas capacidades de aprendizaje de las máquinas y el hecho que, en la actualidad, la automatización está afectando al sector de servicios de forma intensiva.

Como ocurrió en las revoluciones tecnológicas pasadas, es difícil predecir con un acierto del 100% qué competencias tendrán más demanda en el futuro. Sin embargo, cada vez es más claro que la vulnerabilidad a la automatización no dependerá tanto de si el trabajo en cuestión es manual o ejecutivo, altamente o poco cualificado, como de si es o no rutinario. Las competencias de CTIM (Ciencia Tecnología Ingeniería Matemáticas), igual que el desarrollo intensivo de determinados sectores, como el sanitario o el de la asistencia social, están surgiendo como futuros motores de oportunidades de empleo. Pero muchas tareas y trabajos futuros también requerirán más competencias emocionales y personales, como la capacidad de ser persuasivo, la creatividad, la empatía, el liderazgo, la capacidad de trabajar en equipo, entre otros.

También está cambiando la forma de funcionar de las empresas, y compañías nuevas e innovadoras ya están «operando globalmente sin ser grandes». La existencia de una potente red online será determinante para el desarrollo de las empresas y también será fundamental la disponibilidad de servicios a medida. Al mismo tiempo, las tareas y el empleo autónomos, basados en la obtención de resultados y orientados a proyectos aumentarán y permitirán a las personas elegir sus propias carreras bajo estructuras y divisiones menos rígidas y dentro de equipos y redes en continuo cambio.

Todo ello, junto con la emergencia y la expansión de la economía bajo demanda, podrían significar que la relación de empleo clásica da lugar a una cultura más desapegada e interesada en el uno mismo que suele ser más transitoria. En este contexto, la flexibilidad del mercado laboral, tanto en términos de horas de trabajo como de lugar del mismo, es una de las características más destacadas del nuevo mundo del trabajo.

Respuestas políticas

Las instituciones tendrán que ser mucho más ambiciosas a la hora de suministrar un mejor acceso a la formación continua y a las oportunidades educativas. Para fundamentar las decisiones de inversión en educación y competencias, además de las elecciones de carrera en un entorno continuamente complicado, será primordial basarse en datos que sean en tiempo real, ajustados, integrados y dinámicos. La formación informal y la formación en línea cobrarán más importancia y deberían prepararse políticas para canalizarlo y estimularlo adecuadamente. El sector educativo tendrá que trabajar mucho más cerca de las empresas para garantizar que se desarrollan programas y que estos se actualizan continuamente para adecuarse a los futuros requisitos en materia de competencias.

Algo fundamental para evitar el desempleo estructural será el apoyo público para permitir las transiciones y la movilidad laborales. Dependiendo del contexto geográfico, puede ser necesario crear programas y subsidios de protección social o desarrollarlos más

para responder a esta nueva realidad sin crear tensiones en la sostenibilidad ni incurrir en costes innecesarios para las empresas. Al mismo tiempo, la evolución y la penetración de la economía bajo demanda necesitará un seguimiento adecuado y que se base en la recogida de estadísticas apropiadas del mercado laboral que doten a los legisladores de información sobre las últimas novedades y cómo están afectando a la relación laboral.

Progresar hacia unas competencias más reconocidas globalmente puede facilitar no solo la movilidad sino también el acceso a nuevas oportunidades tanto para las empresas como para las personas de todo el mundo. Maximizar el potencial de desarrollo de competencias de la fuerza de trabajo femenina también puede ser un potente motor de éxito en muchos contextos geográficos.

Para aprovechar la inercia de la era digital, muchas economías tendrán que mejorar el acceso a Internet y a las nuevas herramientas digitales de forma sustancial ya que serán motores de nuevas oportunidades de ingresos. No obstante, la economía digital también requiere un fundamento normativo «análogo» que cree un clima empresarial vibrante y que permite a las empresas aprovechar las tecnologías digitales para competir y para innovar. Por eso será fundamental modernizar las cargas burocráticas excesivas, como la Legislación de protección del empleo y las normas administrativas que dificultan la generación de ingresos y las oportunidades de empleo en la nueva situación.

La existencia de una fuerza de trabajo remota y dispersa hará que los horarios sean menos relevantes como herramienta de control desde una perspectiva jurídica y de recursos humanos. A su vez, las herramientas más sofisticadas de control de la productividad darán lugar a la mejora de la productividad general, aunque requerirán políticas de recursos humanos inteligentes y rigurosas. El fuerte aumento de la cantidad de datos que se recogen en el lugar de trabajo también podría requerir enfoques rigurosos por parte de la Dirección.

Desde una perspectiva de relaciones laborales, la forma en la que los trabajadores comunican individual y colectivamente con la Dirección, utilizando herramientas digitales y en un mercado laboral más global, podría tener consecuencias significativas que requerirán más reflexión. En ese contexto, el futuro papel de las organizaciones de empleadores y de empresas, así como de los sindicatos, también tendrá que analizarse, además del rol del diálogo social.

10. APORTACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES A LA CONFERENCIA

En algunas fábricas han alcanzado lo que llaman la excelencia. (...) Cien por cien de actividad no humana, eso es la maldita excelencia.

Khimera: Año 2054. César Pérez Gellida*

INTRODUCCIÓN

La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo fue propuesta por el Director General de la OIT en la Memoria presentada a la 102ª reunión (2013) de la Conferencia Internacional del Trabajo con el título «Ante el centenario de la OIT: realidades, renovación y compromiso compartido». En el Capítulo 3 de dicha memoria se proponían siete posibles iniciativas¹ con la finalidad de «preparar a la Organización para afrontar con éxito los retos que se plantean a su mandato en el futuro».

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Especialmente preocupantes a este respecto son:

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

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

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

La conjunción de estos elementos ha provocado el descenso de las rentas personal y familiar² y con ello un incremento del riesgo de pobreza o exclusión social de toda la población española (el 28,6%), pero también un aumento del riesgo de pobreza o exclusión social de la población trabajadora (18,1%) e incluso de los trabajadores en situación de desempleo (el 44,8% está en riesgo de pobreza y llega al 61% si se añade el riesgo de exclusión social).

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

² La renta media anual de los hogares en España es casi 4.000 euros inferior a la que tenían en 2009, un 13%. La renta media por persona ha caído 900 euros al año, un 8%.

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

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

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

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

CONVERSACIONES DEL CENTENARIO

1. Trabajo y sociedad

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

La globalización y la internacionalización de la economía y los avances tecnológicos como internet, los dispositivos móviles o la robótica, han originado cambios significativos en la sociedad y su evolución conjunta con otras tecnologías como la realidad virtual o la inteligencia artificial, continuarán transformando y modificando nuestra manera de trabajar, de relacionarnos, de consumir, etc., según vaticina Klaus Schwab³, «*en una escala, alcance y complejidad ... distinta a cualquier cosa que el género humano haya experimentado antes*».

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

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

- a) La revolución tecnológica incrementará la productividad
- b) La revolución tecnológica causará la extinción de cientos de profesiones y una importante pérdida del empleo a corto plazo, que no podrá ser compensada por el ritmo de crecimiento de nuevos empleos.
- c) Con el avance tecnológico aumentará la polarización de las sociedades del futuro⁴ y la desigualdad.

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

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

³ Economista y empresario alemán, conocido por ser el fundador de Foro Económico Mundial (Foro de Davos), autor del libro «La cuarta revolución industrial».

⁴ «Se teme una creciente polarización de las sociedades del futuro, con un marcado aumento del número de trabajadores y hogares con bajos ingresos que enfrentan niveles incluso mayores de precariedad, una reducción de la clase media y el ascenso de una minoría de personas cada vez más ricas en la cima de la escala de ingresos». Degryse, C. 2016. Digitalisation of the economy and its impact on labour markets (Brussels, European Trade Union Institute). Disponible en: <https://www.etui.org/content/download/22130/184851/file/ver+2+web+ver-sion+Working+Paper+2016+02-EN+digitalisation.pdf>. [Visitado el 22 de septiembre de 2016].

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Primero, establecer políticas públicas que inviertan en la creación de empleos y luchen contra la pobreza de los trabajadores, mediante la promoción del trabajo decente y con especial atención a los trabajadores más vulnerables. Para ello, es necesario una reorientación sustancial de las políticas macroeconómicas aplicadas desde 2010 en el marco de la Nueva Gobernanza Económica Europea. En este sentido, la Confederación Europea de Sindicatos presentó a finales de 2013 una propuesta alternativa para un «nuevo rumbo para Europa». En la misma, se detalla un plan concreto y fundamentado de recuperación basado en el objetivo de invertir un 2% adicional del PIB de la UE cada año durante los próximos 10 años. Este plan debería dirigirse a estimular la recuperación de la actividad económica a corto plazo, así como a sentar las bases para la transición hacia un modelo económico más sostenible (que incluya la creación de empleos decentes). De forma específica, en el contexto español las organizaciones sindicales han incidido en la necesidad de una serie de actuaciones en el corto plazo tales como: (a) la subida del Salario Mínimo Interprofesional a 800 euros mensuales, para cumplir con el objetivo establecido por la Carta Social Europea; (b) el fin de los procesos de devaluación salarial, y la mejora de las retribuciones como elemento central por sus efectos positivos tanto a nivel micro como macro (sobre la demanda agregada); (c) la recuperación del poder adquisitivo de las/os trabajadoras/es en el empleo público; y (d) la aplicación de medidas orientadas a eliminar la brecha salarial entre mujeres y varones.
- Segundo, se plantea promover una transición justa a un modelo económico más sostenible, incidiendo en un doble eje de actuación
 - El fomento de cambios en la composición sectorial de la actividad económica y el empleo, potenciando la modernización de los sectores tradicionales y el desarrollo de otros emergentes. Ello pasaría por la apuesta por una política industrial realmente efectiva, que permita afrontar tanto los problemas inmediatos a corto plazo –por el impacto de la crisis– como el reto estructural planteado a las sociedades europeas en el medio y largo plazo. Asimismo, se debe contemplar el desarrollo de políticas orientadas a la redistribución de las rentas generadas por el sector más productivo hacia el resto de la sociedad, mediante el desarrollo de nuevos bienes y servicios de calidad que cubrirían nuevas demandas sociales, garantizando en paralelo la mejora de los niveles de bienestar social

- La reorientación del modelo productivo debería implicar por otro lado *transformaciones significativas en la organización y funcionamiento de las empresas*, que propicien el tránsito de un modelo de competencia basado de forma mayoritaria en la reducción de costes y precios, a otro orientado hacia la innovación, la inversión productiva, los productos y servicios de mayor valor añadido y la calidad del empleo.
- Tercero, repensar el actual modelo social e implementar un nuevo contrato social en el que los derechos sociales fundamentales tengan prioridad sobre las libertades económicas, en el que se dé prevalencia a las políticas que mejoren las condiciones de vida y de trabajo y los servicios públicos esenciales; que garantice empleo de calidad, salarios justos, la igualdad de trato, los derechos sindicales y una Seguridad Social pública, universal, solidaria que provea de prestaciones dignas ante situaciones de necesidad.
- Cuarto, ante el hecho de que la desigualdad y la destrucción de empleo pueda incrementarse con el avance tecnológico, debe pensarse en la implementación de un régimen fiscal que proporcione una distribución justa de la riqueza acorde con el futuro, que tenga especialmente en cuenta la reinversión social de parte de las ganancias de la productividad que deriven de la innovación tecnológica.
- Quinto, con la finalidad de proteger a las personas con escasa o ninguna cobertura social pública, deben establecerse mecanismos como una Prestación de Ingresos Mínimos que garantice unos recursos económicos adecuados a todas aquellas personas que pudiendo y queriendo trabajar no pueden hacerlo, para con ello poder vivir con dignidad y atender las necesidades más esenciales, de modo que no se vean encaminados a situaciones de pobreza y exclusión social.

En definitiva, se trata de reconfigurar y adaptar el sistema de protección social, para que pueda amparar las situaciones de necesidad que ya se dan en la actualidad y que pueden intensificarse en el futuro⁵.

2. Trabajo decente para todos

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

⁵ En votación plenaria del día 02/02/2017 el Congreso de los diputados en España acordó con 177 votos favorables (165 noes) tomar en consideración la Iniciativa Legislativa Popular a instancias de UGT y CCOO. Proposición de Ley sobre establecimiento de una prestación de ingresos mínimos en el ámbito de protección de la Seguridad Social (corresponde a los números de expediente 120/000035/0000 de la X Legislatura y 120/000003/0000 de la XI Legislatura).

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

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

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

2.1. Dinámicas de empleo

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

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

1. Pesimistas

a) A nivel internacional

- El estudio elaborado por Carl Benedikt Frey y Michael A. Osborne en septiembre del año 2013⁶, donde se afirma que alrededor del 47 % del empleo total en los Estados Unidos tenía un alto riesgo de desaparecer en un periodo de 10 o 20 años, debido a la automatización.
- Posteriormente, enero 2016, los mismos autores en otro estudio titulado «Technology at Work v2.0: The future is not what it used to be», van a expresar que «en el conjunto de la OCDE, el 57% de los empleos son susceptibles a automatización. Cifra que aumenta al 69% en el caso de la India y al 77% en China».
- También encontramos el Informe de enero de 2016 del Foro Económico Mundial (Foro de Davos), en el cual se estima que «las tendencias actuales podrían conducir a un impacto neto en el empleo de más de 5,1 millones de puestos de trabajo perdidos debido a cambios en el mercado de trabajo durante el período 2015-2020»⁷.

b) A nivel nacional

- Las estimaciones efectuadas por el Instituto Global McKinsey que analiza el impacto de la automatización en 54 países y que estima que en España un total de 8,7 millones de empleo son susceptibles de ser automatizados⁸.

⁶ «The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?».

⁷ «The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution». Disponible en: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs>

⁸ Disponible en: <http://public.tableau.com/profile/mckinsey.analytics#!/vizhome/InternationalAutomation/WhereMachinesCanReplaceHumans>

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

2. Optimistas

a) A nivel internacional

- El estudio de James Bessen *«How computer automation affects occupations: technology, jobs, and skills»*, octubre 2016, donde se expresa que *«la automatización de una actividad está asociada a un aumento de la demanda de esa actividad, en parte por la sustitución de los costos de otras ocupaciones. En promedio, el efecto de la demanda directa está ampliamente compensado por el efecto de sustitución. El resultado neto es que la digitalización se asocia con un pequeño aumento en el empleo, no con grandes pérdidas de empleo»*⁹.
- También tenemos el informe de McKinsey Global Institute (MGI), en el que tras afirmar que *«Casi la mitad de las actividades de trabajo a nivel mundial tienen el potencial de automatizarse utilizando la tecnología actual»* y que *«las actividades técnicamente automatizables afectan a 1.200 millones de trabajadores y 14.6 billones de dólares en salarios»*, se afirma que *«menos del 5% de las ocupaciones pueden automatizarse completamente»*¹⁰.
- Y el estudio de The Boston Consulting Group donde se estima que para los próximos 10 años, cabría esperar un aumento del 6% en el empleo, principalmente atribuible a la creciente demanda de trabajadores industriales altamente cualificados¹¹.

b) A nivel nacional

- El informe Adecco sobre el futuro del trabajo en España (2016), donde se expresa que *«la mayor automatización del trabajo que deriva de los avances tecnológicos no supone la desaparición inmediata del trabajador, sino que este migrará a otra posición o seguirá en la misma siendo atendido por la herramienta tecnológica»*.
- El informe de PWC *«Trabajar en 2033»*, donde se manifiesta que *«la destrucción de empleo podría ser compensada e incluso mejorada no solo por la necesidad*

⁹ How computer automation affects occupations: technology, jobs, and skills. Boston University School of Law Law & Economics Working Paper. Octubre 2016 James Bessen. Boston University School of Law.

¹⁰ «A future that works: automation, employment, and productivity».

¹¹ «Industry 4.0 – The Future of Productivity and Growth in manufacturing industries». (2015).

de nuevas profesiones y capacidades sino también por la generación de puestos de trabajo resultantes del crecimiento y la expansión que experimentan las organizaciones al incrementar su productividad».

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

De hecho, algunos estudios apuntan que las innovaciones tecnológicas digitales pueden provocar simultáneamente impactos laborales diversos e incluso contradictorios¹², cuyo alcance e intensidad dependen en buena medida de las características sociales, económicas e institucionales de cada país, sector productivo y empresa

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

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

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

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

¹² Por ejemplo, las innovaciones de proceso conllevarán seguramente la eliminación de puestos de trabajo y de ocupaciones, mientras que el desarrollo de innovaciones de producto y servicios representa una potencial fuente de creación de empleos y la emergencia de nuevas ocupaciones.

2.2. Calidad del empleo

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

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

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

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

Nos encontramos así ante un entorno de trabajo, que ya existe y que se extenderá en el futuro, que incrementa exponencialmente la flexibilidad de la empresa y el trabajador, y que incluso puede llegar a aumentar las opciones de conciliar la vida laboral con la vida privada o familiar, pero que sin embargo, en la práctica¹³ conlleva que los trabajadores estén permanentemente disponibles 24 horas al día 7 días a la semana.

El diputado socialista Benoit Hamon, que impulsó la regulación del derecho a la desconexión en Francia y actual candidato socialista a las presidenciales francesas, explicó gráficamente esta situación: «*Los empleados salen físicamente de la oficina, pero no dejan de trabajar. Quedan amarrados por una especie de correa electrónica, como*

¹³ Según el work monitor 2015 de Randstad, el 67% de los empleados españoles reconoce que atiende llamadas de trabajo y correos electrónicos fuera de su horario laboral cuando los considera convenientes o importantes, y más de la mitad confiesa que lo hace de forma inmediata. Extraído de: <http://www.abc.es/economia/20150729/abci-vacaciones-trabajo-desconexion-201507271915.html>

si fueran perros. Los mensajes de texto, los e-mails y demás invaden la vida de los trabajadores».

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

Por otro lado, existe el riesgo de que el uso, la transformación y el almacenamiento de datos en la relación laboral conlleven un aumento de la supervisión y el control empresarial que vulnere derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho a la intimidad o la vida privada. Un buen ejemplo de que este riesgo es real lo encontramos por ejemplo en la actuación de la empresa NewFusion, una empresa belga de software especializada en marketing digital que recientemente ha implantado un chip a varios de sus empleados para abrir las puertas o acceder al ordenador de la empresa¹⁴.

Conviene recordar, como bien hace la Confederación Europea de Sindicatos en su Resolución de fecha 8-9 de junio de 2016 sobre la digitalización: hacia un trabajo digital justo, que *«un trabajador no renuncia a su derecho a la intimidad cuando trabaja»*, y que por lo tanto, *«los empleadores deben abstenerse de interferencias irrazonables cuando los trabajadores utilizan dispositivos técnicos y las TIC»*.

De la misma manera, derechos fundamentales de los trabajadores como el derecho a huelga pueden sucumbir en la era de la revolución tecnológica. Paradigma de esto es la Sentencia del Tribunal Constitucional del Estado de España, de fecha 2 de febrero de 2017, en la que el Alto Tribunal concluye que *«La efectividad del ejercicio del derecho de huelga no demanda del empresario una conducta dirigida a no utilizar los medios técnicos con los que cuenta en la empresa o a abstenerse de realizar una actividad productiva que pueda comprometer el logro de los objetivos de la huelga, (...)»*. Lo cual supone que a partir de esta Sentencia, *«las huelgas pueden ser combatidas por el empleador simplemente sustituyendo a los trabajadores por medios tecnológicos»*¹⁵.

En este sentido, observamos con especial preocupación:

- La extensión del uso del trabajo a tiempo parcial, el trabajo a llamada y/o los contratos de cero horas, en su mayoría de carácter involuntario, en aras de las demandas empresariales de una mayor flexibilidad de los trabajadores.
- La apuesta cada vez mayor de las empresas de externalizar la tareas y trabajos propios de la actividad principal, a través del Outsourcing de funciones, freelan-

¹⁴ Noticia extraída de <http://www.elmundo.es/tecnologia/2017/02/18/58a7f828e5fdea8f078b4577.html>

¹⁵ «El esquirolaje tecnológico: un paso más en la sumisión de la persona a la máquina». Jueves 23 de febrero de 2017. Blog de la Comisión de lo Social de jueces para la democracia. <http://jpsocial.blogspot.com.es/2017/02/el-esquirolaje-tecnologico-un-paso-mas.html?m=1>

ces, el crowdworking o el crowdsourcing¹⁶, favoreciendo la contratación mercantil en perjuicio de la contratación laboral.

- Cómo van ganando peso en la industria digital las plataformas que conectan las ofertas marginales de trabajo o servicios con la demanda (como Uber, Airbnb, etc.), que basan su negocio y beneficios en una reducción de los costes laborales y la ausencia de responsabilidades en materia laboral y de seguridad social¹⁷.

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

Las consecuencias de la utilización masiva del trabajo a tiempo parcial involuntario, las nuevas o renovadas fórmulas de externalización o subcontratación o las plataformas digitales, tal y como señala la Confederación Europea de Sindicatos, «*facilitan las posibilidades de socavar o eludir los salarios mínimos, la regulación sobre el tiempo de trabajo, (vacaciones), la seguridad social, los regímenes fiscales, etc.*»¹⁸ y se traduce para los trabajadores en un escaso número de horas de trabajo, bajos salarios, inestabilidad, incertidumbre y peores condiciones de trabajo. En otras palabras, deriva en la ausencia de calidad del empleo.

2.3. España

En España sabemos muy bien de lo que hablamos en cuanto a falta de calidad del empleo o trabajo no decente. Conocemos muy bien cuáles son las consecuencia sobre el

¹⁶ De acuerdo con la definición que se realiza en el Informe Adecco sobre el futuro del trabajo en España 2016, podemos extraer algunas notas que definen estas nuevas formas de empleo.

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

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

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

¹⁷ «Las plataformas con ánimo de lucro actúan como intermediarios y monetizan las transacciones y la prestación de servicios, imponen cuotas y establecen salarios, normas y estándares. Pueden supervisar lo que hacen los trabajadores y excluirlos de su red. Y a pesar de todo ello se niegan a asumir las responsabilidades de cualquier empleador». John Evans y Anna Byhovskaya «La gestión de la economía digital, hacia un cambio tecnológico abierto, equitativo e inclusivo: una perspectiva sindical». Gaceta Sindical nº 27. Diciembre 2016.

¹⁸ Confederación Europea de Sindicatos. Resolución sobre la digitalización: hacia un trabajo digital justo. 8-9 de junio de 2016.

empleo y la calidad del empleo de una apuesta política por la flexibilidad y desregulación del mercado de trabajo.

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

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

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

2) La devaluación salarial, junto al incremento en la precariedad del empleo, han causado un descenso de los salarios medios en el mercado de trabajo desde el año 2009 de 5,3 puntos porcentuales (desde 2009 a 2013 cayeron 7 puntos y la inflación negativa desde entonces es lo que ha frenado algo esa caída)¹⁹.

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

4) Las últimas reformas laborales llevadas a cabo en nuestro país, en especial la del año 2012, además de afectar a los principios sobre la consulta y el dialogo social, también han afectado profundamente y de forma negativa a los derechos de negociación colectiva, libertad sindical y derecho a huelga, con la consiguiente amonestación del Comité de libertad Sindical de la OIT ante las oportunas Quejas presentadas por CCOO y UGT el 10 de mayo de 2012 y 25 de julio de 2014²⁰.

¹⁹ Según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral.

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

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

Por último es necesario que recordemos también que el Comité de Libertad Sindical de la OIT en su informe núm. 380 (reunión de los días 27, 28 de octubre y 10 de noviembre de 2016), ha constatado que el tipo

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

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

2.4. Consideraciones finales

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

Nos preocupa en definitiva que el trabajo se convierta, como acertadamente apunta la Comisión de lo Social de Jueces para la democracia, «*en un contexto de desprotección –y sumisión– de los derechos fundamentales de los trabajadores frente al empleo por el empresario de las Tecnologías*»²¹ y que juzgamos inadmisibles desde la perspectiva de la protección de los derechos de los trabajadores y de la dignidad humana.

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

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

penal que en España se aplica principalmente a las actuaciones de los piquetes de huelga vulnera el derecho de libertad sindical y el derecho de huelga.

²¹ «El esquirolaje tecnológico: un paso más en la sumisión de la persona a la máquina». Jueves 23 de febrero de 2017. Blog de la Comisión de lo Social de jueces para la democracia. Disponible en: <http://jpsocial.blogspot.com.es/2017/02/el-esquirolaje-tecnologico-un-paso-mas.html?m=1>

Para ello será esencial:

- Que los objetivos de pleno empleo y trabajo decente para todos los trabajadores sigan representando el objetivo fundamental de la OIT y de los gobiernos nacionales y en consecuencia, constituyan una parte fundamental de los instrumentos regulatorios de ámbito nacional e internacional.
- Las políticas de los gobiernos (económicas, empleo, sociales y fiscales), apoyados por instituciones internacionales fuertes, orienten su estrategia a la creación de empleos decentes, con derechos, salarios adecuados y una protección social que permita una vida digna.
- Para la consecución de este objetivo los gobiernos, además de una fuerte inversión pública en materia educativa y formación profesional, deberán explorar de forma decidida sectores como la economía verde y la prestación de cuidados personales, con un alto potencial de creación de empleo.
- Asimismo, deberán incrementarse las inversiones en políticas activas y pasivas de empleo promoviendo una adecuada adaptación de los trabajadores frente a los cambios, con el fin de evitar el coste de la transición a la nueva era digital. Tanto la formación en el desarrollo de competencias digitales, en particular en relación con colectivos de trabajadores más vulnerables como las mujeres, los jóvenes, los trabajadores temporales, los trabajadores migrantes, los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores autónomos, como el desarrollo de programas de capacitación continua que mejoren las habilidades y capacidades de los trabajadores, serán fundamentales para garantizar una transición inclusiva.
- Por otra parte, se necesitará introducir en los sistemas normativos actuales las reglas oportunas para que las nuevas tecnologías, la automatización de los procesos productivos y la industria digital no menoscaben los derechos de los trabajadores y no provoquen un agravamiento de la desigualdad de la renta y la polarización del empleo.
- Así, con el propósito de llenar los vacíos normativos existentes y eliminar las diferencias en las condiciones laborales según el tipo de contratación laboral, la regulación laboral debe adaptarse para incorporar las nuevas relaciones de trabajo o formas de empleo que ya no responden a los patrones clásicos y asegurar que todos estos trabajadores tengan acceso a los mismos derechos sociales y de empleo, así como de protección social y de seguridad laboral que tienen los trabajadores de los sectores tradicionales²².
Especialmente, deberán establecerse las modificaciones oportunas que permitan a los servicios públicos correspondientes, llevar a cabo la vigilancia y el control

²² En este sentido se expresa el Comité de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo en su dictamen de 8 de diciembre de 2016 sobre economía colaborativa, en el que insta al establecimiento de una directiva marco sobre condiciones laborales en la economía de plataformas, con la finalidad de garantizar la legalidad de la situación de los trabajadores de las plataformas y asegurar que todos estos trabajadores tengan acceso a los mismos derechos sociales y de empleo, así como de protección social y de seguridad que tienen los trabajadores de los sectores tradicionales.

del cumplimiento de las normas de orden social en las nuevas «formas de empleo» («fábricas virtuales», e-trabajadores, teletrabajadores, trabajadores móviles, etc.).

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

3. La organización del trabajo y la producción

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

Nos encontramos así ante una organización del trabajo y la producción que, con ayuda del desarrollo de la tecnología, opta por un lado, por potenciar la deslocalización, subcontratación o externalización de funciones y tareas (principales y complementarias) a través de plataformas de subcontratación en línea en perjuicio de la contratación laboral y por otro lado, tiende a impulsar el uso de formas atípicas de empleo, relegando a un segundo plano el modelo de contratación laboral indefinida y a tiempo completo, ante la mayor flexibilidad que para las empresas otorgan los contratos de trabajo a tiempo parcial y los contratos temporales o de duración determinada.

Nos preocupa que la opción por el trabajo atípico o temporal constituya una parte esencial de las nuevas formas de empleo o las nuevas formas de organizar el trabajo²³, por cuanto la extensión de su uso supondrá devaluar aún más la calidad del trabajo, aumentando la desigualdad y la inseguridad económica de los trabajadores.

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

²³ Así lo afirman John Evans y Anna Byhovskaya en su artículo titulado «La gestión de la economía digital, hacia un cambio tecnológico abierto, equitativo e inclusivo: una perspectiva sindical» que «el trabajo atípico o temporal no es nuevo, pero nunca antes había supuesto una parte tan esencial de los nuevos modelos de negocio o las nuevas formas de organizar el trabajo». Gaceta Sindical nº 27. Diciembre 2016.

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

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

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

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

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

Si al envejecimiento de la población que se prevé para los próximos años²⁴, le unimos una importante reducción de los ingresos por cotizaciones sociales derivados de los efectos sobre el empleo de la nueva era tecnológica, el resultado que obtendremos será el declive de los sistemas protección social, al menos en su configuración actual.

El futuro del trabajo, nos plantea un reto crucial a corto plazo en cuanto a evitar o minimizar la destrucción de empleo y una mayor precarización del trabajo, pero también proyecta un desafío transcendental en relación a cómo mantener –e incluso mejorar–, con «menos población ocupada» y «peores salarios», un sistema de protección social para todos los trabajadores, también para aquellos que desarrollen su actividad en las nuevas formas de empleo, que proporcione prestaciones sociales (desempleo, enferme-

²⁴ Por ejemplo en nuestro país se estima, según las últimas proyecciones del INE de 20 de octubre de 2016, que en 50 años el porcentaje de población de 65 años y más pasará de ser del 18,7% sobre el total de la población en la actualidad a ser el 25,6% en 2031 y el 34,6% en 2066, elevando la tasa de dependencia (% población menor de 16 años o mayor de 64 / población de 16 a 64 años) hasta del actual 53,5% al 62,2% en 2031 y el 87,7% en 2066.

dad, vejez, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad, etc.) adecuadas y suficientes para llevar una vida digna, a un mayor número de futuros pensionistas.

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

- Es razonable pensar que la solución a este desafío pasa en primer término, por la creación de empleo estable (prioridad contrato indefinido a tiempo completo) de calidad, con derechos y salarios adecuados.
- Asimismo, pasa por establecer una fiscalidad adaptada al futuro, más justa, basada en la equidad y con una mejor distribución de la carga tributaria que favorezca la cohesión social. Un sistema tributario potente en términos recaudatorios que garantice la suficiencia de ingresos y contribuya a preservar y reforzar el sistema de protección social y la prestación de servicios públicos de calidad.
- En este sentido, si el avance de la automatización que derivada del desarrollo tecnológico conlleva el riesgo por un lado, de la destrucción de empleo y un aumento de la polarización del mercado de trabajo y por otro, el incremento de la productividad, es necesario adaptar la política fiscal con el fin de mantener una recaudación suficiente y propiciar asimismo una justa distribución de la riqueza²⁵.
- Habrá por tanto, que buscar la fórmula más apropiada para gravar los efectos sobre el empleo y las rentas de la intensificación de la automatización, para que sus beneficios reviertan a toda la sociedad como parte de beneficios sociales y mejores servicios públicos.
- Igualmente, la solución a este desafío también pasa por compensar la pérdida de ingresos de los Sistemas de Seguridad Social motivada por el avance de las tecnologías y la transformación digital. A este respecto, es necesario que los sistemas de financiación de la Seguridad Social se adapten al futuro y a la realidad de las empresas, al igual que los sistemas fiscales.
- Complementar las cotizaciones sociales de trabajadores y empleadores por medio de la diversificación de fuentes de financiación puede ayudar a ajustar la recaudación de la Seguridad Social a los cambios y favorecer un mayor nivel de protección de los ciudadanos.

²⁵ «En este contexto, es clave que los beneficios generados por la tecnología repercutan, a través de políticas públicas, en una efectiva igualdad de oportunidades y aseguren que ninguna parte de la población quede excluida. Por un lado, es necesario vigilar que el sistema impositivo continúe generando los recursos suficientes para llevar a cabo estas políticas. Por ejemplo, se deben examinar los efectos de un fuerte aumento de la polarización del mercado de trabajo en la recaudación impositiva y hacer los ajustes necesarios para asegurar un nivel recaudatorio adecuado». CaixaBankResearch. ¿Cómo aprovechar el impacto positivo del cambio tecnológico en el empleo? Febrero 2016.

Por ejemplo, a través del establecimiento de contribuciones sociales de naturaleza obligatoria que se apliquen sobre el conjunto de la renta obtenida, incluidas las rentas del capital, o a través de la implementación de un paquete de impuestos dirigidos a financiar exclusivamente la Seguridad Social, que permitan la contribución de aquellas empresas cuyos procesos de automatización supongan un porcentaje elevado de la fuerza de trabajo.

4. La gobernanza del trabajo

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

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

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

Los sindicatos somos un actor principal en este proceso de dialogo, *«por lo que deberíamos (participar) directamente y desde el principio, en el diseño y desarrollo tecnológico, hasta el final, en las consecuencias sociales de la implantación de los nuevos sistemas productivos»*, como afirma la Federación de Industria de Comisiones Obreras²⁶.

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

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

²⁶ «La industria 4.0 Una respuesta colectiva». CCOO-Industria.

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

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

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

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

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

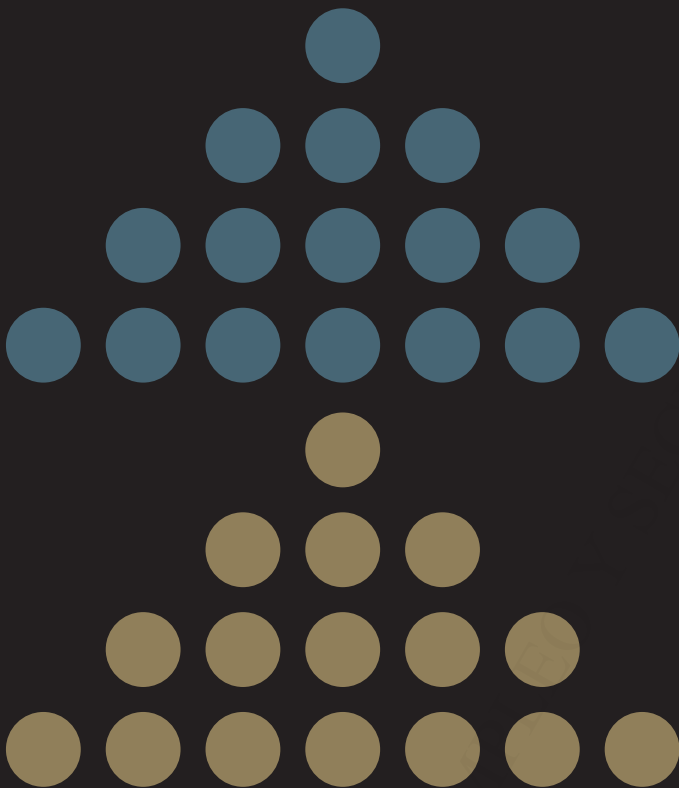
Los sindicatos no pretendemos impedir el avance de la digitalización y la innovación tecnológica, que contribuye en gran medida al desarrollo industrial y genera beneficios sociales y riqueza, lo cual, por otra parte sería en vano. Sin embargo, los sindicatos de clase como UGT y CCOO no podemos obviar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

En este sentido, los sindicatos cooperaremos para que el futuro no implique mayor desregulación del mercado de trabajo, destrucción de empleo, precariedad laboral, de-

terio de las condiciones de trabajo y reducción de los derechos laborales, para que no comporte una mayor segmentación social, desigualdad y pobreza.

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

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD



CEPYME
CONFEDERACION ESPAÑOLA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA



CEOE
CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

CCOO

ISBN 978-84-8417-521-6



9 788484 175216