

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Conceptos de la UE para gestionar la transición en un mundo laboral digitalizado: aportación clave para un Libro Blanco de la UE sobre el futuro del trabajo»

[Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia austriaca]

(2018/C 367/03)

Ponente: **Franca SALIS-MADINIER (FR-II)**

Coponente: **Ulrich SAMM (DE-I)**

Dictamen solicitado por la Presidencia austriaca del Consejo	Carta de 12.2.2018
Fundamento jurídico	Artículo 304 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea Artículo 29, apartado 1, del Reglamento interno Dictamen exploratorio
Decisión de la Mesa	13.3.2018
Sección competente	Sección de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en sección	6.6.2018
Aprobado en el pleno	11.7.2018
Pleno n.º	536
Resultado de la votación	152/1/4
(a favor/en contra/abstenciones)	

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. El Comité Económico y Social Europeo (CESE) respalda una transición digital justa, anclada en el respeto de los valores europeos de pleno empleo, progreso social, alto nivel de protección y reducción de la pobreza y la desigualdad.

1.2. El CESE aboga por que las inmensas posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías beneficien a todos: trabajadores, ciudadanos y empresas. En esta transformación no debe haber perdedores. Las políticas han de tender, de forma prioritaria, a reforzar las trayectorias individuales —a fin de equipar a todos los ciudadanos con competencias adecuadas— y los sistemas de seguridad social organizados colectivamente para favorecer el acceso a las prestaciones de seguridad social con arreglo a lo dispuesto en la Carta de los Derechos Fundamentales, las prioridades proclamadas por las instancias europeas en Gotemburgo en el marco del pilar europeo de derechos sociales y los convenios de la OIT.

1.3. Los puestos de trabajo son susceptibles de modificación debido al efecto de la automatización, la digitalización y la IA. El CESE considera prioritario actualizar las competencias de los trabajadores europeos, en particular de aquellos cuyos niveles de cualificación y competencias obsoletas les impiden ocupar puestos de trabajo nuevos o que se vean modificados por la tecnología. El CESE considera que urge una política, a escala de la UE y de los Estados miembros, en favor de la transformación de la formación inicial y a lo largo de toda la vida, a fin de favorecer las pedagogías adecuadas, capaces de desarrollar las competencias creativas y digitales, cada vez más necesarias en los nuevos puestos de trabajo.

1.4. Una prioridad central ha de ser su carácter mixto: en los sectores con un alto componente digital, la situación es alarmante ya que las mujeres apenas están representadas ⁽¹⁾. Es importante seguir y medir estas tendencias, y promover el acceso de las mujeres a estos sectores.

⁽¹⁾ Comisión Europea (2018). Women in the Digital Age.

1.5. El CESE observa que solo el 0,3 % del gasto público total en la UE ⁽²⁾ se destina a inversiones en políticas sociales. Deben proporcionarse recursos suficientes, en particular en el contexto del próximo marco financiero plurianual de la UE para después de 2020 ⁽³⁾, para reforzar estas políticas y acompañar la transformación digital en el mundo laboral, en beneficio de los trabajadores, las empresas y la sociedad en su conjunto.

1.6. Las ganancias de productividad fruto de la digitalización pueden liberar recursos adicionales. El CESE recomienda que el diálogo social sobre el reparto del valor añadido se organice a escala del sector y de la empresa para acordar las modalidades de uso.

1.7. Para cubrir todas las formas flexibles de empleo que la digitalización crea y que ningún trabajador se quede atrás ⁽⁴⁾, el CESE considera prioritario preservar la calidad y la viabilidad financiera de los sistemas de protección social. El CESE insta a la Comisión Europea y a los Estados miembros a que organicen la concertación con los interlocutores sociales para adaptar los regímenes de protección social, especialmente en beneficio de los trabajadores que, debido a su estatuto, no están lo suficientemente cubiertos por estos regímenes.

1.8. En el marco de la introducción de nuevas tecnologías, como la robótica o las máquinas inteligentes, el estudio del CESE recuerda la importancia de la información y la consulta de los representantes de los trabajadores en fases previas y la necesidad de la negociación colectiva para acompañar los cambios que generan estas tecnologías ⁽⁵⁾. Recuerda también que la Directiva relativa a los comités de empresa europeos prevé que esta consulta sea obligatoria ⁽⁶⁾.

1.9. Por lo que respecta a la inteligencia artificial (IA), el CESE resalta que el funcionamiento poco transparente de los algoritmos y el modo en que toman decisiones que escapan al control humano plantean inmensos retos a la UE, así como cuestiones fundamentales sobre la sociedad en la que queremos vivir. El CESE ya ha hecho hincapié en que, en el nuevo mundo laboral, resulta esencial definir la relación del ser humano con la máquina. Asimismo, se considera fundamental adoptar un enfoque centrado en el control de la máquina por el ser humano ⁽⁷⁾.

1.10. El CESE apoya marcos estratégicos universales de la IA que otorguen a la UE una ventaja competitiva ⁽⁸⁾ y alienta el desarrollo de una IA socialmente responsable y al servicio del bien común. Hace hincapié en que la UE debe apoyar el nuevo ámbito de investigación de la «ergonomía cognoscitiva», cuyo objetivo es adoptar medidas que favorezcan un uso de las tecnologías inteligentes centrados en el ser humano.

2. Introducción

2.1. El CESE se ha pronunciado ya, en el marco de tres dictámenes exploratorios solicitados por las Presidencias estonia y búlgara del Consejo, sobre las nuevas formas de trabajo y el futuro del trabajo ⁽⁹⁾. Esos dictámenes se han enriquecido con una reflexión más amplia sobre «Un concepto sostenible a nivel social para la era digital», desarrollada en el marco de otro dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia búlgara ⁽¹⁰⁾.

2.2. El CESE se opone al postulado de que «con la digitalización habrá ganadores y perdedores». En el presente dictamen, el CESE presenta propuestas para que la digitalización beneficie a todos los ciudadanos y nadie se quede al margen.

2.3. Para evitar que se quede atrás una parte de los trabajadores y los ciudadanos, deberán aumentarse los gastos destinados a inversión en políticas sociales, que actualmente solo representan el 0,3 % del gasto público total en la UE ⁽¹¹⁾. Deben proporcionarse recursos suficientes, en particular en el contexto del próximo marco financiero plurianual de la UE para después de 2020 ⁽¹²⁾, para acompañar la transformación digital en el mundo laboral.

2.4. El CESE destaca que, para que la automatización beneficie a la sociedad en su conjunto, la UE y sus Estados miembros deben ser capaces de confiar en un sistema de aprendizaje permanente de calidad y que funcione correctamente, un diálogo social permanente entre las partes interesadas, una negociación colectiva pertinente y un sistema fiscal adecuado.

⁽²⁾ COM(2017) 206 final, p. 28.

⁽³⁾ DO C 262 de 25.7.2018, p. 1.

⁽⁴⁾ DO C 303 de 19.8.2016, p. 54 y DO C 129 de 11.4.2018, p. 7.

⁽⁵⁾ CESE (2017). Impact of digitalisation and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations.

⁽⁶⁾ DO L 122 de 16.5.2009, p. 28.

⁽⁷⁾ DO C 288 de 31.8.2017, p. 1.

⁽⁸⁾ DO C 288 de 31.8.2017, p. 1.

⁽⁹⁾ DO C 434 de 15.12.2017, p. 30 y DO C 237 de 6.7.2018, p. 8.

⁽¹⁰⁾ DO C 237 de 6.7.2018, p. 1.

⁽¹¹⁾ Unión Europea (2017). Documento de reflexión sobre la dimensión social de Europa, p. 24.

⁽¹²⁾ DO C 262 de 25.7.2018, p. 1.

2.5. Es urgente actuar ya para asegurar la disponibilidad de competencias adecuadas para el futuro, de forma que la UE y todos sus Estados miembros sigan siendo competitivos y capaces de crear nuevas empresas y nuevos empleos, garantizar que las personas sigan estando en condiciones de integrarse en el mercado laboral a lo largo de su carrera profesional y garantizar el bienestar de todos los ciudadanos.

3. Una IA al servicio de los seres humanos para una transición justa y de calidad

3.1. El CESE resalta los retos que plantea a la UE la IA, entendida como el conjunto de tecnologías tendentes a llevar a cabo mediante la informática tareas cognitivas tradicionalmente realizadas por seres humanos.

3.2. La digitalización y una IA cada vez más potente y eficiente deben estar controladas, y sus posibles efectos negativos deben anticiparse y regularse, para que beneficien a los trabajadores, los ciudadanos, las empresas, los Estados miembros y la UE.

3.3. El CESE considera que la nueva generación de los llamados «robots colaborativos» representa una oportunidad que puede beneficiar a la sociedad en su conjunto. Estos robots pueden convertirse en verdaderos colaboradores de los trabajadores, simplificando su trabajo diario de manera que sea menos estresante. También pueden ayudar a las personas con discapacidad física o cognitiva y, especialmente, a aquellas con movilidad reducida.

3.4. El CESE insiste una vez más ⁽¹³⁾ en el enfoque basado en el control humano (*human-in-command*) en todas las fases del proceso de digitalización. Nuestra sociedad debe hacer frente al temor de que algún día los sistemas de IA, en particular, puedan decidir sobre aspectos importantes de nuestra vida sin ninguna interacción humana. El enfoque basado en el control humano define un principio que garantiza que el papel de las máquinas consista claramente en servir a las personas y que las cuestiones más complejas, como asumir responsabilidades y considerar asuntos controvertidos o éticos o el comportamiento irracional, sigan estando bajo control humano. Este principio de carácter muy general puede servir como guía para futuras normativas.

3.5. Tal como ha recordado el CESE en su dictamen de iniciativa sobre la inteligencia artificial ⁽¹⁴⁾, el control de los algoritmos y su transparencia representan un enorme reto para nuestras democracias y nuestras libertades fundamentales, también en el mercado laboral. La UE debe marcarse el objetivo de una transformación digital social y éticamente responsable. El CESE apoya marcos estratégicos universales de la IA que otorguen a la UE una ventaja competitiva. Hace hincapié en que la UE debe apoyar el nuevo ámbito de investigación de la «ergonomía cognoscitiva», cuyo objetivo es adoptar medidas que favorezcan un uso de las tecnologías inteligentes centrado en el ser humano.

3.6. Utilizando algoritmos sesgados, las decisiones y elecciones realizadas pueden acentuar la discriminación en las empresas, por ejemplo en las prácticas de contratación y en las actividades de recursos humanos en general ⁽¹⁵⁾. No obstante, una buena programación de los datos y los algoritmos puede hacer también que la contratación y las políticas en el ámbito de los recursos humanos sean más «inteligentes» y justas.

3.7. Los investigadores, ingenieros y empresarios europeos que contribuyen al diseño, el desarrollo y la comercialización de sistemas de IA, deben actuar con arreglo a criterios de responsabilidad ética y social. La integración ética y de las ciencias humanas en el plan de estudios de ingeniería puede constituir una buena respuesta ante este imperativo ⁽¹⁶⁾. Un código de conducta de la IA podría ser apropiado.

3.8. El CESE desea llamar la atención sobre una amenaza que plantea la IA para la ciberseguridad y la privacidad. Esta nueva tecnología hace que sea mucho más fácil realizar imágenes, videos, discursos y textos falsificados de gran calidad. Las políticas de la UE deben conceder la máxima prioridad a esta grave amenaza.

⁽¹³⁾ DO C 288 de 31.8.2017, p. 1.

⁽¹⁴⁾ DO C 288 de 31.8.2017, p. 1.

⁽¹⁵⁾ OIT (2018). La influencia de la tecnología en la calidad y la cantidad del empleo; véase Villani, C. (2018). Donner un sens à l'intelligence artificielle: Pour une stratégie nationale et européenne.

⁽¹⁶⁾ Véase el informe de Cédric Villani sobre la inteligencia artificial (marzo de 2018).

4. Observaciones generales

4.1. *Repercusión en el empleo*

4.1.1. La cuestión de la repercusión que tendrán la automatización, la digitalización y la IA en los distintos procesos de producción es muy controvertida. Dependiendo del método adoptado —análisis de las tareas o de los puestos de trabajo—, las previsiones de pérdida de empleos varían enormemente ⁽¹⁷⁾.

4.1.2. Independientemente de esas variaciones, lo cierto es que la gran mayoría de los puestos de trabajo se verán afectados por la digitalización, si bien algunos oficios lo serán más que otros y podrían desaparecer a corto plazo ⁽¹⁸⁾. Otros se transformarán y necesitarán una recalificación.

4.1.3. Se observan importantes diferencias en cuanto a la repercusión de la automatización en el empleo entre los Estados miembros de la Unión Europea ⁽¹⁹⁾. Según un estudio de la OCDE, en general, en el Reino Unido, los países nórdicos y los Países Bajos los puestos de trabajo están menos sometidos a la automatización que en los países orientales y meridionales de la UE ⁽²⁰⁾. Diversos factores pueden explicar estas divergencias: diferencias en la organización de las tareas en todos los sectores económicos, en la estructura sectorial y en las inversiones (los países que aún no han adoptado tecnologías capaces de sustituir a la mano de obra ni invertido en ellas tienen una estructura de las tareas que se presta más a la automatización). También hay disparidades en la organización del lugar de trabajo en general, o incluso en el nivel educativo de los trabajadores.

4.2. *Garantizar las competencias clave de todos los ciudadanos*

4.2.1. Ante estas diferencias, unas competencias adecuadas pueden ayudar a los Estados miembros de la UE a integrarse mejor en los mercados globalizados y especializarse en las tecnologías más avanzadas, con unas empresas más innovadoras y que sigan siendo competitivas. Para ello, todos los sectores necesitan trabajadores que posean no solo elevadas competencias cognitivas y creativas (en lectura, escritura, aritmética y resolución de problemas complejos), sino también capacidades de dirección y comunicación y aptitud para el aprendizaje.

4.2.2. Los trabajadores que requieren medidas prioritarias y un mayor acompañamiento son los que ocupan puestos de trabajo para los que se requieren pocas cualificaciones y que tienen mayor potencial de automatización, transformación, sustitución e incluso desaparición.

4.2.3. En la UE, la brecha entre las competencias y los futuros empleos es cada vez mayor. En los Estados miembros de la UE, el 22 % de los trabajadores pueden carecer de las competencias digitales adecuadas para la evolución de su puesto de trabajo ⁽²¹⁾. Desde 2008 ha aumentado la duración media del desempleo y el desempleo de larga duración, en especial para los trabajadores poco cualificados.

4.2.4. Como se indica en un dictamen reciente del CESE, ante las dificultades de los desempleados para acceder al empleo, es urgente abordar, mediante el diálogo social en los sectores, los territorios y a nivel nacional y europeo, la cuestión de la formación y las competencias ⁽²²⁾, para que todos los trabajadores puedan acceder a un empleo de calidad y evolucionar en su trayectoria profesional.

4.3. *Transformar la formación inicial y fomentar la formación durante toda la vida*

4.3.1. Habida cuenta de estos retos, el CESE considera urgente que la UE y los Estados miembros apliquen una política que permita transformar la formación inicial y a lo largo de toda la vida, a fin de favorecer las pedagogías pertinentes, capaces de desarrollar las competencias creativas, que cada vez son más importantes.

4.3.2. Una sola política uniforme a escala europea puede resultar ineficaz, ya que los Estados miembros registran problemas diferentes, pero es necesaria, desde cualquier punto de vista, una política destinada a reducir las diferencias entre las competencias disponibles y los empleos futuros ⁽²³⁾.

⁽¹⁷⁾ Nedelkoska, L. y G. Quintini (2018). Automation, skills use and training. Documentos de trabajo de la OCDE sobre asuntos sociales, empleo y migración, n.º 202, Ediciones OCDE, París.

⁽¹⁸⁾ France Stratégie (2018). Intelligence artificielle et travail: rapport à la ministre du travail et au secrétaire d'État auprès du premier ministre, chargé du numérique.

⁽¹⁹⁾ Cedefop (2018). Insights into skill shortages and skill mismatch: learning from Cedefop's European skills and job survey.

⁽²⁰⁾ Nedelkoska, L. y G. Quintini (2018). Automation, skills use and training. Documentos de trabajo de la OCDE sobre asuntos sociales, empleo y migración, n.º 202, Ediciones OCDE, París.

⁽²¹⁾ Cedefop (2018). Insights into skill shortages and skill mismatch: learning from Cedefop's European skills and job survey.

⁽²²⁾ DO C 237 de 6.7.2018, p. 8.

⁽²³⁾ Cedefop (2018). Insights into skill shortages and skill mismatch: learning from Cedefop's European skills and job survey.

4.4. Puntos de vigilancia del riesgo de discriminación en el trabajo y en la sociedad

4.4.1. Igualdad entre hombres y mujeres: los puestos de trabajo del futuro y los que estarán más reconocidos y mejor remunerados serán los que se inscriben en el ámbito de las CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) y, en particular, en el sector de las tecnologías de la información (TI). Una prioridad central ha de ser su carácter mixto: en los sectores con un alto componente digital, la situación es alarmante ya que las mujeres apenas están representadas⁽²⁴⁾. Es importante seguir y medir estas tendencias, así como promover el acceso de las mujeres a estos sectores, si queremos evitar más desigualdades en el futuro mundo laboral⁽²⁵⁾.

4.4.2. *Desigualdades en cuanto a la edad*: los cambios en el mundo del trabajo tienen consecuencias en las condiciones laborales de los trabajadores, cualquiera que sea su edad. Esas transformaciones pueden repercutir en la posibilidad de encontrar un trabajo que dure toda la vida profesional. Por ejemplo, el recurso a contratos de duración determinada, que en la actualidad y de manera un tanto injusta se reserva mayoritariamente a los trabajadores jóvenes⁽²⁶⁾, podría extenderse a trabajadores de más edad, con posibles consecuencias. Al mismo tiempo, el desarrollo tecnológico asociado a la digitalización puede ofrecer oportunidades a los trabajadores de más edad. Es necesario seguir esta evolución en los estudios sobre el trabajo.

5. Un diálogo social y civil que innova y anticipa

5.1. El diálogo social a todos los niveles —europeo, nacional, sectorial, regional y empresarial— debe integrar plenamente los retos digitales y desarrollar políticas de anticipación basadas en datos pertinentes sobre los oficios afectados por los cambios, los nuevos empleos creados y las competencias que hay que desarrollar para ocupar estos nuevos puestos de trabajo.

5.2. El diálogo social debe abordar de forma más global las condiciones de trabajo en la época de la automatización, a fin de tener en cuenta los nuevos riesgos y oportunidades. Los acuerdos que ha generado el diálogo social en los diferentes Estados miembros de la UE y los distintos sectores deberían ser objeto de análisis por parte de la Comisión Europea a fin de aplicar esos resultados [derecho de desconexión⁽²⁷⁾, acuerdos de teletrabajo, derechos transferibles de la persona, firma de convenios colectivos con plataformas⁽²⁸⁾, etc.]⁽²⁹⁾.

5.3. Para cubrir todas las formas flexibles de empleo que la digitalización crea y que ningún trabajador se quede en la cuneta⁽³⁰⁾, el CESE considera prioritario preservar la calidad y la viabilidad financiera de los sistemas de protección social, en línea con el pilar europeo de derechos sociales. El CESE insta a la Comisión Europea y a los Estados miembros a que organicen la concertación con los interlocutores sociales para adaptar los regímenes de protección social a las nuevas formas de trabajo.

5.4. Las ganancias de productividad fruto de la digitalización pueden liberar recursos adicionales. El diálogo social sobre el reparto del valor añadido y su distribución debe organizarse a escala del sector y de la empresa.

5.5. Por lo que respecta a la fiscalidad, es necesario evaluar cuidadosamente las reformas de los sistemas fiscales para asegurar unos niveles impositivos similares para todas las formas de ingresos, ya sean estos generados en los sectores organizados de manera convencional o en la economía colaborativa.

5.6. Las partes interesadas de la sociedad civil deberían estar activamente implicadas en estos avances. Las políticas de formación dirigidas a los grupos vulnerables ante los rápidos cambios tecnológicos, las políticas de desarrollo de la IA y de la digitalización, cuyos efectos afectan a todos los ciudadanos, legitiman el importante papel de las organizaciones de la sociedad civil.

Bruselas, 11 de julio de 2018.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Luca JAHIER

⁽²⁴⁾ Comisión Europea (2018), Women in the Digital Age.

⁽²⁵⁾ Comisión Europea (2015). Monitoring the digital economy & society 2016-2021.

⁽²⁶⁾ Eurofound (2017), Non-estándar forms of employment: recent trends and future prospects, p. 7, y Eurofound (2017) Working conditions of workers at different ages.

⁽²⁷⁾ DO C 237 de 6.7.2018, p. 8.

⁽²⁸⁾ Véase el acuerdo firmado en Dinamarca.

⁽²⁹⁾ DO C 434 de 15.12.2017, p. 30.

⁽³⁰⁾ DO C 303 de 19.8.2016, p. 54 y DO C 129 de 11.4.2018, p. 7.