

## Construyendo el futuro Nuevas formas y modelos de trabajo. Trabajar juntos

La ponencia de **Pedro López**, Social Policies and Industrial Relations SPIR-Spain, se basó en el tratamiento de la situación actual y los principales factores de implantación de los nuevos procesos de desarrollo industrial en el sector aeroespacial y las cosas que cambiarán en el marco de las relaciones laborales.

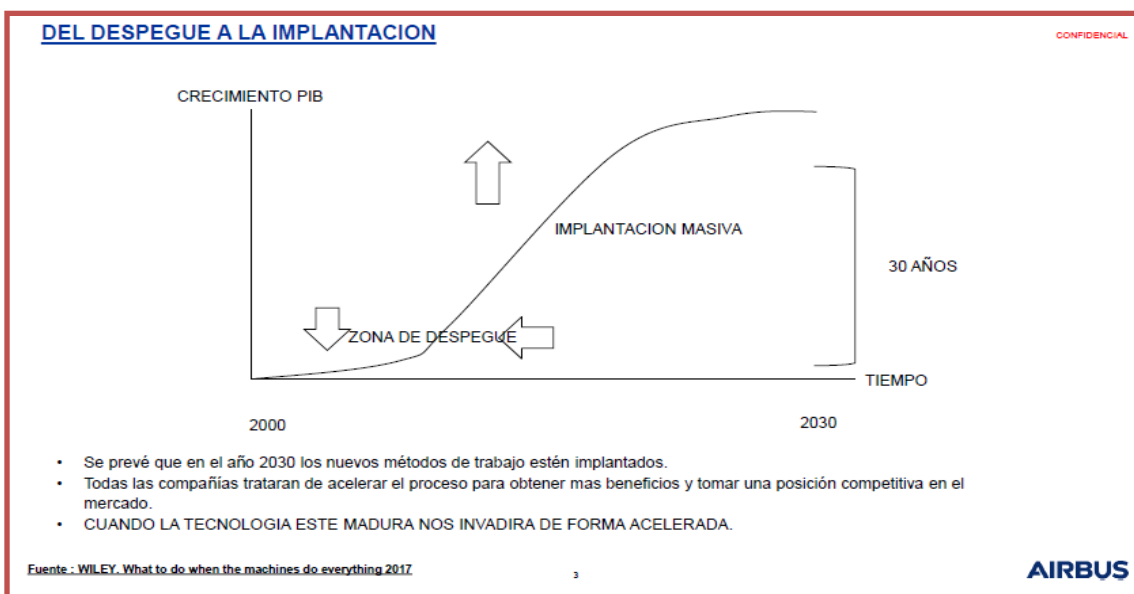
Esta ponencia, debatida por el grupo de trabajo creado por el IESEI y que vienen desarrollándose desde el año 2016, ha cubierto uno de los aspectos reclamados por sus componentes como es el tratamiento de la influencia en el marco del trabajo y las relaciones laborales de las medidas adoptadas en un proceso rupturista y con consecuencias impredecibles.

El 24 de enero pasado, se produjo la tercera sesión de debate de esta segunda fase para seguir profundizando en el análisis de la digitalización de la industria manufacturera y de los servicios. El responsable de política social y de relaciones industriales de Airbus, **Pedro López**, supo relacionar la trayectoria que la producción de aviones va a vivir en un futuro a medio y largo plazo, mediante la implantación de nuevas tecnologías basadas en la conectividad y la fábrica inteligente, con la necesidad de anticipar sus efectos laborales en este proceso.



Momento de la presentación de Pedro López, primero a la izquierda.

La exposición de varios videos fue muy esclarecedora y didáctica a la hora de abordar el proceso de cambio continuo que vive la multinacional Airbus, afectando al próximo crecimiento del negocio, a sus efectos en las distintas fábricas del grupo y en los procesos, incluyendo las consecuencias en sus subcontratas. Entre las “*cosas que cambiarán*”, señala: la comunicación y los procesos cerebrales; la privacidad; la forma de comprar; la salud y la monitorización y la biotecnología; el “*dinero físico*” y el aleteo de transacciones económicas; una vida digital; la conectividad y la vida virtual; el trabajo, la productividad, la plusvalía, el tiempo de trabajo y los nuevos conceptos; la forma de aprender y la educación; los valores y el software cognoscitivo ...



Todo ello, acompañado de la necesidad de un marco regulatorio y un acuerdo necesario enmarcado en un proceso de transición, en el que gobierno, administración, instituciones, agentes sociales, empresas y partidos políticos deben implicarse desde un principio, impulsando normativas que conduzcan el proceso. “*Nos encontramos con una oportunidad inigualable de avanzar en el progreso social de la humanidad. También tenemos el riesgo de profundizar en la asimetría del tejido social. Aprendamos del pasado*”. Los niveles de igualdad es una forma de medir a las organizaciones y a las sociedades, sustentadas en la proyección de la igualdad de oportunidades.

## Un marco nuevo de diálogo social, relaciones laborales y condiciones de trabajo

El diálogo social se presenta como un instrumento prioritario. Nuestra legislación reconoce el papel de los sindicatos y organizaciones empresariales. El derecho a la negociación colectiva cuando los cambios afectan o puedan afectar a los derechos de los trabajadores. Los cambios técnicos que puedan suponer la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 40, 41, 47, 51 y 52 del estatuto de los trabajadores). El poder de dirección del empresario (art. 20 del estatuto). El derecho al trabajo (art. 35 CE). El derecho a la formación y a la promoción (art 4 del estatuto). El

esquirolaje tecnológico...Será necesario entender que el mundo cambia y evoluciona sin crear muros que impidan el progreso social:

- a) La formación se establece como un derecho y un deber, en la que la adaptación a los nuevos entornos laborales será una pieza fundamental para el mantenimiento del empleo con una implantación socialmente responsable de las nuevas formas de trabajo y la gestión de la edad como fórmula de afrontar el proceso de formación permanente.

Respecto al deber del trabajador de formarse (art. 52 del estatuto), hasta ahora se ha tenido una visión demasiado paternalista. La autoformación es cada vez más necesaria y el acceso a la formación digital facilita este proceso de individualización. El trabajador debe de ser cada vez más responsable de sí mismo, donde la transparencia de la empresa debe de favorecer este proceso a través de la discriminación por razón de la adaptabilidad tecnológica de la persona, mediante procesos selectivos.

- b) En materia de tiempo de trabajo, la automatización y el uso del software cognoscitivo configuran una sociedad abierta las 24 horas del día. No se trata de trabajar más sino de hacerlo de forma más flexible y eficaz. Una fórmula para crear empleo que debería contar con el consiguiente control administrativo y sindical, que impida el abuso. Buscar fórmulas que favorezcan la conciliación, con horarios de los colegios e instituciones (una forma indirecta de favorecer la igualdad de género), el trabajo a tiempo parcial, la saturación de instalaciones como ejemplo de diversificación.
- c) Se trata de monitorizar la actividad laboral y el derecho a la intimidad, mediante la huella y el rastro digital, aprendiendo a ser transparentes, con otra forma de interactuar con el entorno, mediante nuevas reglas, la ética personal y empresarial, con la llamada “*ventanas sin cortinas*”, teniendo en cuenta el artículo 18.4 de la constitución y el 20 del estatuto sobre el derecho a la intimidad y la dirección y control de la actividad con la captación de imágenes y datos.
- d) La seguridad y la salud laboral en el trabajo, con la interacción de las máquinas y el software cognoscitivo con las personas, configuran un nuevo marco de responsabilidades (responsabilidad del fabricante en la toma de decisiones de las máquinas ...). En principio, la automatización significa una reducción de los riesgos laborales, pero no hay una regulación específica ni dentro ni fuera de España. La aplicación analógica de normas en la OIT y la UE están desarrollando políticas en esta materia. Tener en cuenta los riesgos materiales, los psicosociales, con el incremento de la presión psíquica sobre el trabajador (tecnoestrés, tecnofobia), requieren arbitrar medidas relacionadas con:
  1. La formación de los trabajadores en robótica y automática.
  2. Una normativa en la utilización de robots.
  3. La evaluación de puestos de trabajo.

- e) Las nuevas fórmulas de organización/cadena de mando/compensación. Con organizaciones planas y un mayor nivel de responsabilidad individual; control automatizado y verificación de datos; medición del rendimiento en tiempo real; autoevaluación del rendimiento; seguimiento de la actividad en tiempo real; procesos automatizados de retribución; fijación de objetivos en tiempo real; e intervención sindical en esta materia y nuevas categorías profesionales.



Mesa de debate Encuentros sobre digitalización e Industria 4.0

### **Un largo y prolijo debate**

A pesar de encontrarnos en un escenario en transición, la velocidad de este proceso requiere de un desarrollo normativo en el ámbito de la aplicación de nuevas tecnologías, mediante la gestión de los procesos por parte de las

administraciones y las empresas, y donde el protagonismo de los sindicatos es determinante, sobre todo, en el marco de las condiciones de trabajo. Existe una debilidad manifiesta a la hora de la gestión por parte de los sindicatos de acuerdos sobre digitalización. En este sentido, se trata de humanizar su desarrollo y los procesos que se van a incorporar en el futuro más inmediato.

Se hace una especial mención a la necesidad de que los sindicatos atraigan a los jóvenes, porque van a ser ellos los que protagonicen los cambios, tanto en el marco de las empresas como fuera de ellas. Un problema importante es el derivado de la necesidad de crear perfiles de cualificación en las grandes empresas para ir bajando al resto de la cadena de valor de la industria.

Al mismo tiempo, es necesario acometer medidas relacionadas con la regulación de la subcontratación; el reparto de trabajo; la trilogía empleo, educación y protección social ... En definitiva, el desarrollo tecnológico no es lo principal sino el modelo de política públicas y de diálogo social que se acometan para hacer que las medidas instauradas sean efectivas económica, social y laboralmente.

Como conclusión, se puede confirmar que las recetas no funcionan ante el grado de incertidumbre que acompaña a este proceso, donde no existe una sola respuesta a la hora de acometerlo y requiere la aportación de todos y todas para encontrar las mejores soluciones posibles.

Madrid, 25 de enero 2018