

# Jornadas Competitividad y Digitalización Industrial



**BRUNO ESTRADA, ECONOMISTA,  
ADJUNTO AL SG DE CCOO  
VALLADOLID 10/10/2018**



- Desde hace varios años asistimos a un extenso debate sobre los efectos de la digitalización y robotización en nuestras sociedades, fenómenos que está cambiando nuestra vida y la forma de organizar la economía a un ritmo trepidante, y que va a cambiar más en el futuro. Particularmente gran parte de este debate se refiere a los cambios que va a originar en el mercado de trabajo. Pero merece la pena hacer un esfuerzo por dimensionar sus efectos reales, sin caer en falsos determinismos tecnológicos.



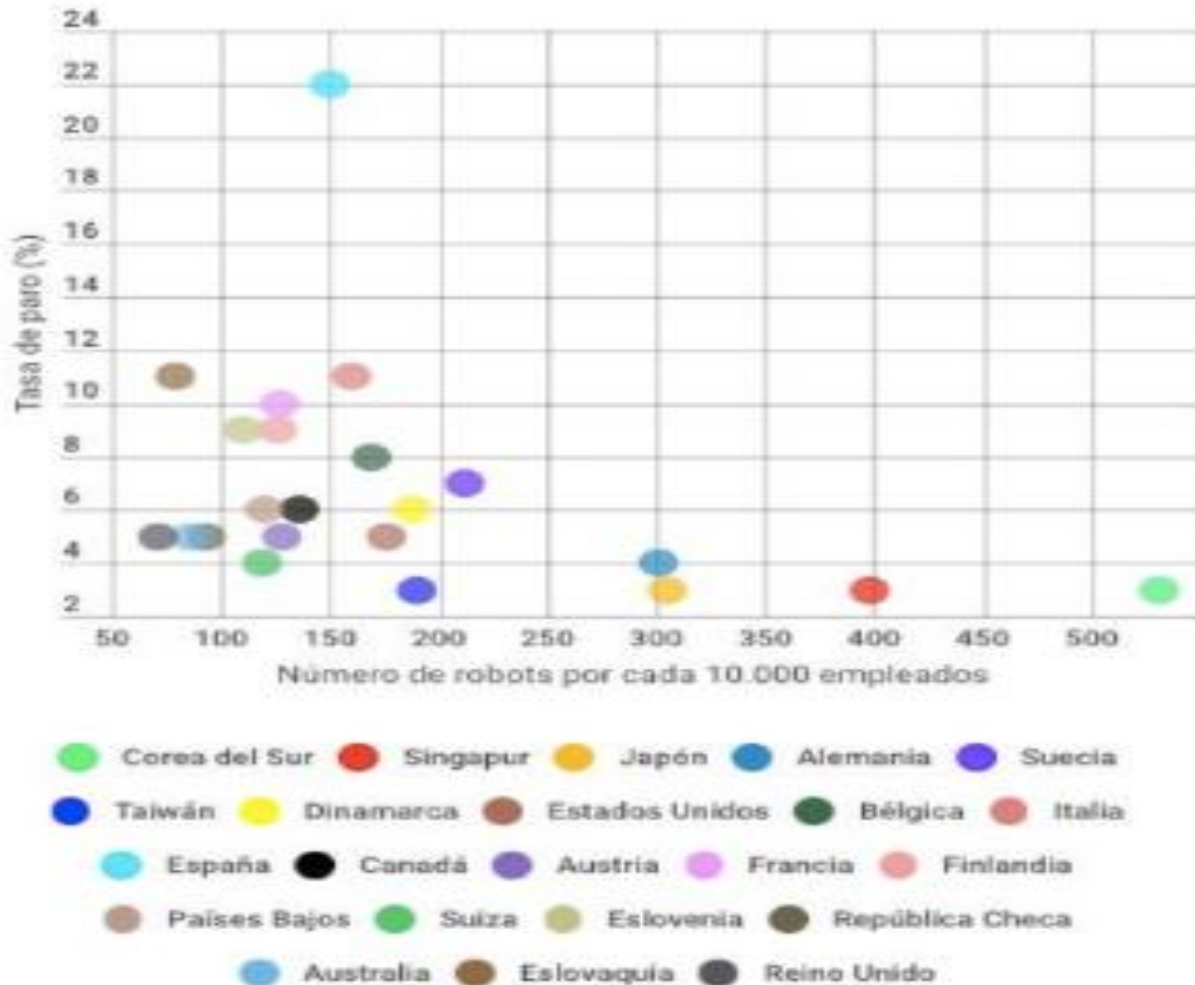
El cambio radical que supone la digitalización en el tratamiento de la información tiene dos consecuencias evidentes en términos económicos: abarata su transporte y almacenamiento.

- El abaratamiento de su transporte permite reproducir la información sin merma de calidad de modo indefinido, y enviarla instantáneamente a cualquier lugar de la Tierra.

En relación con esta cuestión también tener en cuenta cómo se conforman, y a quién pertenecen, esas nuevas Autopistas de Información, si se debe pagar peaje por circular en ellas o no.

- La reducción de costes de su almacenamiento permite guardar la información en grandes cantidades en objetos de tamaño reducido o, incluso, desmaterializarla

# DIGITALIZACION, ROBOTIZACION Y EMPLEO





- La Historia nos indica que se generan importantes incrementos de la productividad que dan lugar a nuevas demandas y nuevos empleos, por eso la tecnología no genera un desempleo masivo.
- Según datos de la OIT, cada año se crean cerca de 40 millones de empleos en el conjunto del planeta. Hay 823 millones de trabajadores más que hace veinte años. Hoy hay un total de 3.190 millones de trabajadores en el mundo.



La digitalización y la robotización tendrán impactos profundos en la organización del trabajo y en el diseño del propio trabajo, aunque más en unas actividades que en otras. Resulta evidente que el ámbito principal de los cambios serán las propias empresas.

Sin embargo, en las sociedades complejas, desarrolladas y democráticas del siglo XXI lo que es inaceptable es que el cambio tecnológico sea dirigido solo desde un punto de vista microempresarial, como sucedió en el siglo XIX, con los enormes costes y conflictos sociales que ello generó.



El ritmo de incorporación de nuevas tecnologías debe ser definido por el conjunto de la sociedad, a través de adecuadas regulaciones y de mecanismos que institucionalicen que las opiniones de los trabajadores sean tenidas en cuenta en las propias empresas.

La realidad de la velocidad del cambio tecnológico aplicado es mucho más lenta de la que hacen algunos de sus apologetas. Por ejemplo, un estudio de Boston Consulting Group sobre el coche autónomo predice que solo significaran el 10% del parque de vehículos en 2035, aunque la tecnología ya está disponible.



Dean Baker, codirector del *Center for Economic and Policy Research* (CEPR) de Washington D.C., considera que la excesiva atención que se presta a la digitalización como causa de la pérdida de puestos de trabajo tiene como objetivo evitar que se analicen las causas reales del deterioro de las condiciones de vida de millones de trabajadores que no son tecnológicas, sino políticas, derivadas de las medidas tomadas desde los años ochenta para debilitar a los sindicatos.



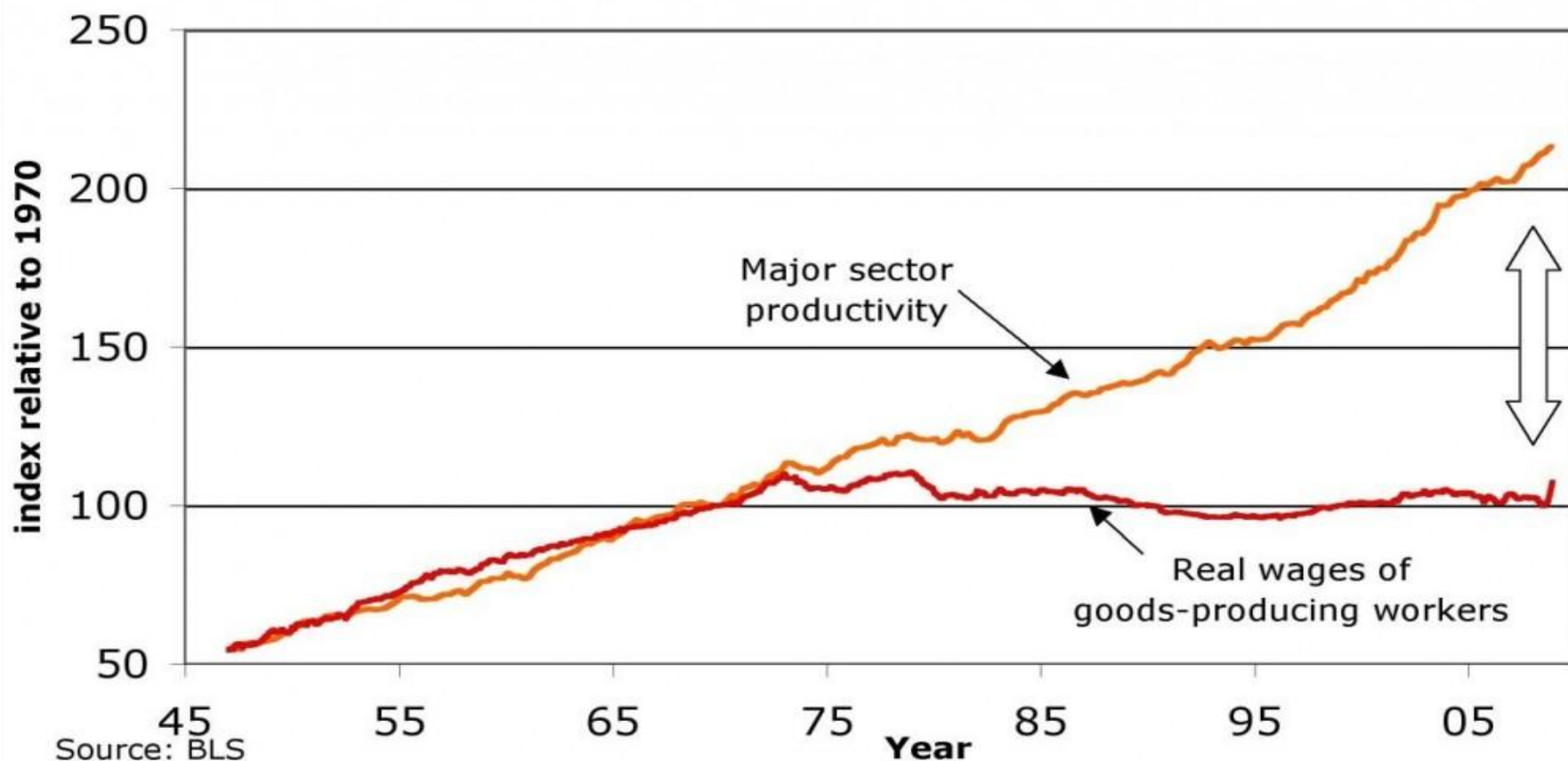


En EEUU los sindicatos han perdido más de tres millones de afiliados en los últimos treinta años.

No es la revolución digital, sino la contrarrevolución neoliberal según Baker, la causante de la creciente precariedad y de los altos índices de desempleo actuales de algunos países.



## Productivity and average real earnings





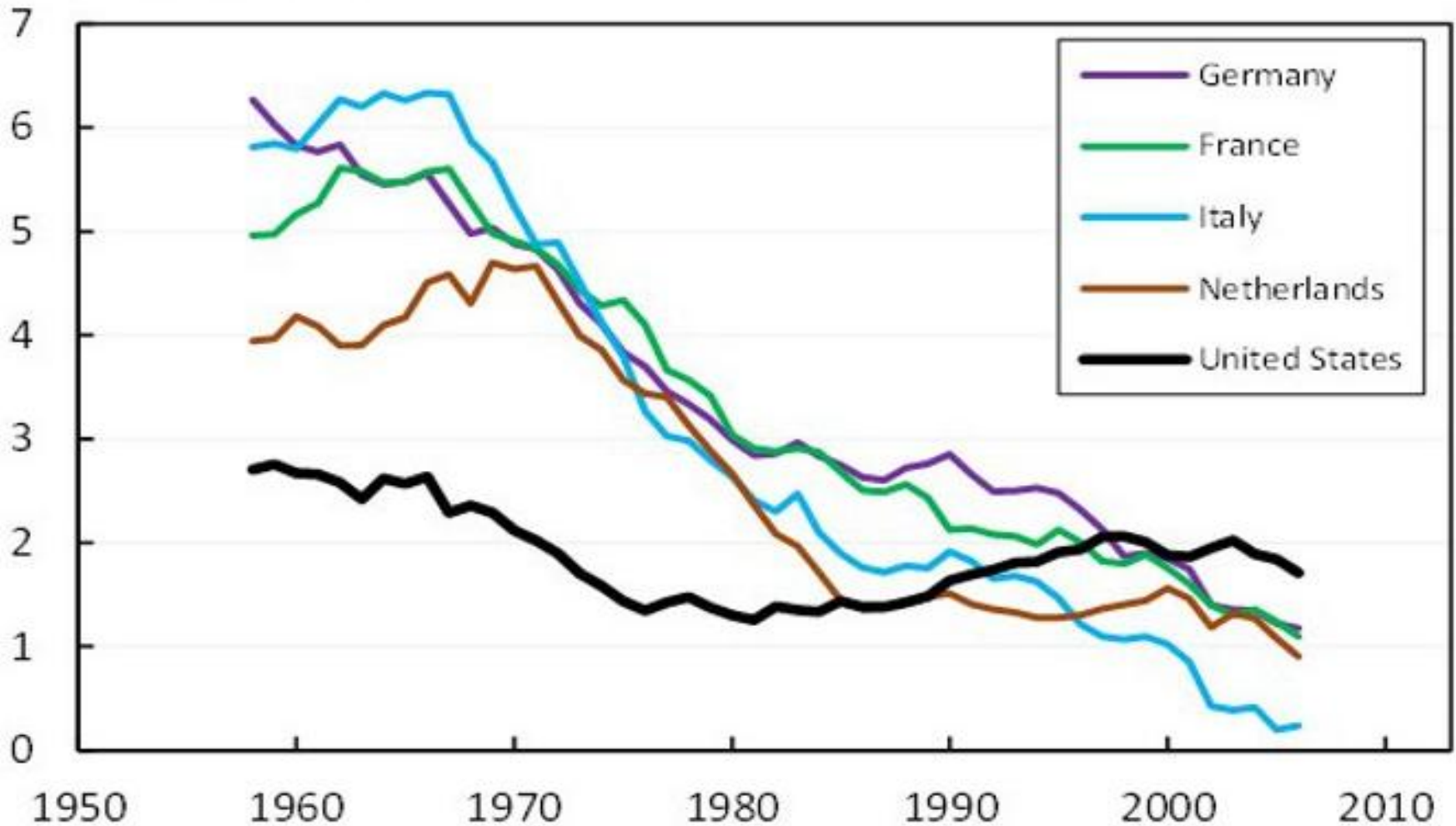
Por tanto, la innovación tecnológica no determina una mayor desigualdad social, de la misma forma que los procesos de descentralización y la externalización productiva que se observan en el mundo empresarial desde hace décadas no vienen determinados por una lógica empresarial inapelable, sino por una determinada visión política sobre quién se debe beneficiar del esfuerzo de los trabajadores: los accionistas y los altos directivos.

# NEOARTESANADO INDUSTRIAL



- La convergencia de las tecnologías desplegadas por el desarrollo de la digitalización (Big Data, Inteligencia Artificial, robotización, Internet de las Cosas, la impresión 3D) permitirá que en el futuro la producción industrial se caracterice por procesos muy flexibles que facilitarán una fuerte individualización de los productos.
- Este **neoartesanado industrial** permite generar valor intangible (diferenciación, personalización, rapidez de entrega) a bienes industriales tradicionales, y por tanto incrementar su productividad “de valor de obra de arte”, siempre que se produzca un volumen suficiente de demanda sofisticada para lo que se requiere un reparto equitativo de la productividad generada.

# ¿CUARTA REVOLUCION INDUSTRIAL?



# DIGITALIZACION, ROBOTIZACION Y RELACIONES LABORALES



## **Digitalización de la Economía analógica.**

La digitalización de la economía analógica supone la automatización de algunos procesos productivos relacionados con el tratamiento, transporte y almacenamiento de información en sectores en los cuales estas actividades no suponen el corazón del negocio.

En estos casos el objetivo de la digitalización principalmente es el ahorro de costes.

## **Economía Digital.**

La Economía Digital supone una transformación profunda en las formas de hacer negocios, dando lugar a tecnologías disruptivas, a nuevas formas de producir en un entorno plenamente digitalizado.

En la mayor parte de los casos la digitalización significa creación de valor, aunque dependiendo de quién gobierne el proceso se beneficiaran unos colectivos (trabajadores) u otros de la empresa (accionistas). También significa en muchos casos la creación de nuevos mercados que surgen en entornos menos regulados.

# RR.LL. DIGITALIZACION ECONOMIA ANALOGICA



La digitalización de la economía analógica suele producir una innovación incremental dirigida por la dirección de la empresa por lo que, si se establecen los adecuados instrumentos de participación de los trabajadores se pueden acometer, de forma paralela, procesos de recualificación y recolocación de los trabajadores dentro de la empresa.

Es cierto que no todos los trabajadores, sobre todo los de mayor edad y menor cualificación, pueden ser “recualificados” para los nuevos puestos de trabajo requeridos, que habitualmente precisan de capacitación, habilidades o competencias muy diferentes, pero muchos de ellos pueden ser recolocados en otras actividades dentro de la empresa, o desde una perspectiva más amplia, con la participación de las autoridades públicas, en otras actividades.

La participación del Estado y de los trabajadores y sus sindicatos en estos procesos puede minimizar el número de perdedores hasta niveles asombrosos.

# RR.LL. ECONOMIA DIGITAL



En relación con la Economía Digital el elemento clave de la relación entre el grado de disrupción de las nuevas tecnologías y sus efectos en el empleo no son las tecnologías en sí mismas, sino como se aplican en un entorno empresarial y social concreto.

Parece evidente que disponemos de tecnología suficiente para que los trabajadores de cajeros sean sustituidos por máquinas auto-servicio y auto-pago, pero todavía hay tres millones de personas trabajando como cajeros en EEUU.





El surgimiento de nuevos mercados obliga a una dinamización de la regulación pública para evitar que surjan “huecos regulatorios” (como la cobertura de los convenios laborales sectoriales) en relación con el derecho del trabajo y la cobertura de la negociación colectiva.

Muchas de estas nuevas empresas, precisamente por ser nuevas, no están sindicalizadas. Y además, como comentaba antes en el caso de Uber, los nuevos empresarios, y los inversores, muestran una clara voluntad de aprovecharse de esos “huecos regulatorios”.



Las estrategias empresariales creadoras de precariedad y pobreza han intentado autojustificarse creando una difusa ideología sobre unas supuestas transformaciones e irreversibles del mercado de trabajo, que simplemente lo que querían era expulsar de la cobertura del Derecho del Trabajo a sus trabajadores.

Un clásico de la ideología neoliberal ahora con tintes de modernidad digital.

# EL FUTURO DE LAS RELACIONES LABORALES ES SU DEMOCRATIZACION



La democracia ha sido el mejor instrumento que ha encontrado el ser humano a lo largo de su Historia para incrementar la cooperación social, que es el vector evolutivo colectivo que determina el éxito o fracaso de las sociedades humanas, esto es, su modernización.

Para profundizar en el grado de democracia política que se ha alcanzado en las Sociedades de la Abundancia, y extenderla al conjunto del planeta, es necesario avanzar en la democratización de la economía y, principalmente, en una distribución más equitativa del capital en la empresa .



Rudolf Meidner:

“El poder sobre las personas y sobre la producción pertenece a los propietarios de capital. (...)

Si no privamos a los capitalistas de su propiedad absoluta sobre el capital, nunca podremos cambiar los cimientos de la sociedad y avanzar hacia una verdadera democracia económica.”



La democratización de la empresa es el instrumento de transformación colectiva mediante el cual las trabajadoras y los trabajadores pueden reconquistar la hegemonía cultural perdida desde los años ochenta del siglo XX, cuando los latifundistas de capital impulsaron la contrarrevolución neoliberal con el objetivo de privatizar la política y la sociedad.

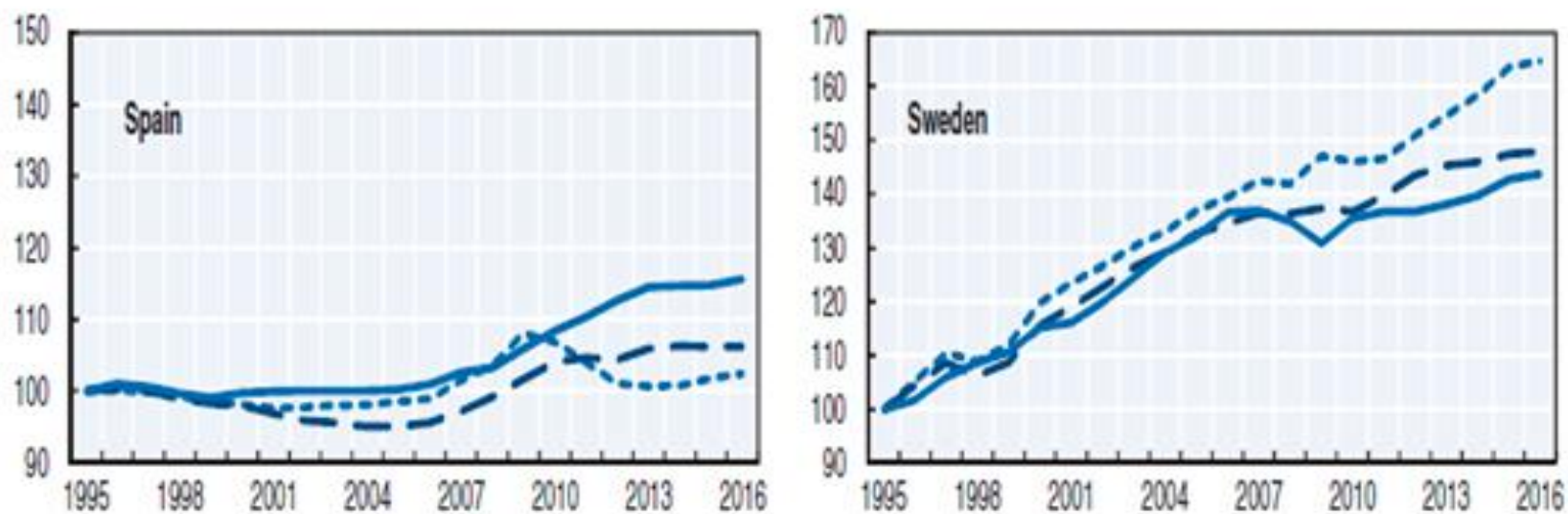
# Suecia-España



	Suecia	España
PIB per cápita (2016). Millones de €.	51.600	26.500
Puesto en el Índice de Competitividad Global (2017)	7	34
Complejidad de producción	5	32
Tecnología e Innovación	7	26
Grado de desarrollo de clúster	14	33
Habilidades digitales de la población	5	60
Capacidad de atraer y retener talento	18	64
Formación en la empresa	9	61
Visión a largo plazo del Gobierno	14	57



**Gráfico 3. España y Suecia. Evolución de los salarios reales y la productividad en el periodo 1995-2016.**



Selected OECD countries, GVA per hour worked and average hourly labour compensation, indices 1995 = 100

----- Compensation per hour worked, CPI deflated      — Compensation per hour worked, GVA deflator based      — GVA per hour worked

Fuente: OECD Compendium of Productivity Indicators, May 2017



Gracias