El sindicato de la Industria 4.0

El informe «Industria conectada 4.0: La transformación digital de la industria española», del Ministerio de Industria, Energía y Turismo, define Industria 4.0 como «la cuarta revolución industrial, que se basa en la disponibilidad en tiempo real de toda la información relevante al producto, proporcionada por una red accesible en toda la cadena de valor, así como la capacidad para modificar el flujo de valor óptimo en cualquier momento. Esto se logra a través de la digitalización y la unión de todas las unidades productivas de una economía. Para ello es necesaria la fusión de tecnologías tales como Internet de las Cosas (IoT), computación y cloud, big data y ciberseguridad, así como las complementarias: móvil, analytics, M2M (Machine to Machine), impresión 3D, robótica y comunidad/compartición».

Como se desprende de su lectura, la Industria 4.0 va a transformar la naturaleza de los mercados, la forma de acceder a aquellos y acrecentará la intensidad de capital, por lo que requerirá que se aumenten las habilidades y conocimientos de los empleados.

El informe del Foro Económico Mundial de Davos de 2016, concluye que la digitalización de la industria supondrá la desaparición de 7,1 millones de empleos en los 15 países más industrializados del mundo; y la creación de 2,1 millones de nuevas posiciones para 2020, la mayoría relacionados con las nuevas capacidades y habilidades digitales (ingenieros, informáticos y matemáticos, principalmente).

Los documentos señalan que la digitalización de la industria aportará grandes beneficios al desarrollo industrial del país. No obstante, presentará incertidumbres y amenazas, tanto para aquellos que se quedan fuera de esta cuarta revolución, como para el empleo que va a ser difícil de revertir; dado que se trata de simplificar los procesos y desarrollos de los productos.

Si bien es cierto de que la Industria 4.0 arrogará grandes beneficios para las empresas, especialmente a las multinacionales, a los trabajadores se les cambiaran los derechos y deberes de trabajo dentro de la empresa, como las tareas y los horarios, por ejemplo; en el que el nuevo sindicato tendrá que prever y actuar. Por lo que deberá mantenerse alerta para que la implantación de las nuevas tecnologías no sea el vehículo para destruir y precarizar el empleo, en la que deberá

participar en el diálogo social.

Bajo este contexto, el sindicato Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Industria (CCOO), ha señalado en el informe «La digitalización de la industria», que ante la inminente cuarta revolución industrial, se deben aplicar las siguientes medidas:

«- Anticipación al cambio. Los trabajadores de las empresas industriales deben estar informados con suficiente antelación de las transformaciones sufridas por la digitalización para poder desarrollar propuestas constructivas.

– El diálogo social. Su reforzamiento a todos los niveles, para que los trabajadores puedan expresar sus puntos de vista y participar en la conformación de los objetivos estratégicos. Desde CCOO de Industria exigimos que la transformación derivada de la digitalización de la fabricación sea aprovechada para abrir nuevos campos de diálogo social a todos los niveles (empresa, sector, CCAA y Estado), para asegurar que los cambios introducidos se hacen con y para los trabajadores.

– La educación y cualificación. Negociando nuevos derechos e integrando nuevas cualificaciones digitales, tareas y categorías de trabajo en la negociación colectiva; la recualificación permanente de la fuerza de trabajo existente, para adaptarse al rápido ritmo del cambio tecnológico en el mundo digital; negociar condiciones de e-learning que sean favorables a los trabajadores, es decir, con resultados efectivos, medibles y certificados, a precios asequibles y una distribución justa de los costos (en tiempo y dinero) y de los beneficios.

– Una reflexión sobre el tiempo de trabajo. El teletrabajo, habilitado por la digitalización, incorpora un potencial notable para el ahorro de tiempo, capacidad de infraestructura y energía para los desplazamientos diarios entre el hogar y lugar de trabajo. La asignación y distribución dentro de la sociedad de estas ganancias es motivo de debate y discusión. El tiempo de trabajo restante del proceso de digitalización debe concentrarse en cada vez menos manos y merece ser ponderada cuidadosamente».

En definitiva, para la actuación sindical «la principal referencia es organizar el mundo del trabajo digital en el marco del diálogo social y la negociación colectiva, teniendo en cuenta el contenido de la actividad; gestionar el cambio de la organización del trabajo, la evaluación y la seguridad y salud ocupacionales; la automatización, sin personas pero dirigido por personas; las cualificaciones, en el marco de la adquisición de mayores competencias; el uso de datos para controlar el comportamiento y el rendimiento; los efectos sobre la jornada laboral y el lugar del trabajo, teniendo en cuenta la fuerte tendencia al teletrabajo y a desarrollar colectivos de autónomos, y sus consecuencias sobre el derecho a la privacidad y a estar desconectados».

Djamil Tony Kahale Carrillo

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)

Descargar **PDF**