

UNA DIGITALIZACIÓN JUSTA Y EQUITATIVA

Este texto fue publicado en el nº 8 de la Revista Digital “Pasos a la Izquierda”.

Estella Acosta Pérez.

Profesora jubilada. Forma parte del Grupo GICE-UAM (Desarrollo humano y justicia social).

Asociación ISEGORÍA.

UNA DIGITALIZACIÓN JUSTA Y EQUITATIVA

Un marco global para el debate

La cuarta revolución industrial, la industria 4.0 o la digitalización de la economía, como siempre de tardía aparición en nuestro país, nos están dejando múltiples jornadas, artículos y también estudios serios o propuestas de todo tipo. Aunque habría mucho que analizar de la multiplicidad de opiniones poco fundadas, inevitables ante un fenómeno complejo pero atractivo, nos centraremos en un concepto que nos preocupa, desde una concepción de la educación y la formación para la justicia social. Su relevancia es evidente tanto desde el punto de vista del desarrollo económico como de las variadas previsiones que se realizan con respecto al empleo. Nadie duda, todo el mundo está de acuerdo en que hace falta incorporar esta cuestión tanto a la educación sistemática universitaria y no universitaria, como a la formación para el empleo, al reciclaje de las personas en activo como a quienes están en el desempleo.

Es indudable que las diferencias aparecen cuando se inicia el camino de definir o al menos, de orientar las acciones y sus contenidos más concretos. Existen ya estudios de diversos organismos y entidades empresariales o asociaciones profesionales, incluso de las organizaciones sindicales europeas, en España en particular desde CCOO y la Fundación 1º de Mayoⁱ. El Instituto Sindical Europeo, la Eurofound, la Comisión Europea y la OCDE, incluso la OIT han elaborados documentos con las perspectivas para el empleo y las cualificaciones. Unos más preocupados que otros por las implicaciones sociales o las consecuencias negativas para el empleo, pocos se atreven a prever de forma muy precisa, porque los ritmos y los modelos productivos de las diferentes sociedades no son fácilmente equiparables. No obstante, la Cámara del Trabajo de Viena ha publicado un documento titulado “Cambio digital justo y equitativo” y cuya traducción parcial difundimos en el convenio entre las federaciones de industria y enseñanza de CCOO.ⁱⁱ

Sus capítulos abarcan: El futuro del trabajo, el trabajo del futuro. La educación, la cualificación y la formación digital. Cuestiones sociales Fundamentales. La protección, el poder y la distribución de datos. La Internet de las cosas en la producción, los servicios y el sector público. Es muy relevante el futuro de trabajo y el trabajo del futuro, porque este documento aporta y sistematiza ideas claves. La re-distribución de los beneficios sociales y económicos, el reconocimiento del valor del trabajo y la importancia de la representación de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras como garantía de construcción de una sociedad justa, impulsan la necesidad de este debate. Los ejes de las orientaciones para el trabajo del futuro y futuro del trabajo son:

- Legislación Integral, marco jurídico internacional para personas empleadas que son personal y / o económicamente dependientes.
- Seguridad Social - adaptar las prestaciones, desacoplar la financiación de los ingresos obtenidos.
- Las horas de trabajo - el acortamiento y la limitación
- Seguridad y salud para las personas con empleo remunerado y otros trabajadores en la economía digital - la organización del trabajo es decisiva
- Políticas del mercado laboral - invertir en las capacidades y habilidades de las personas con empleo remunerado.

TRABAJO DE CALIDAD EN EL FUTURO		
Nuevas formas de trabajo y requisitos: salario-cualificación	Orientación normativa	Internacionalización de la legislación
EL MODELO LABORAL : cogestión, tareas especiales, mínimos derechos globales, campañas	ADAPTAR LA POLÍTICA DEL MERCADO DE TRABAJO	EFFECTOS SOBRE EL EMPLEO: sectores, cualificaciones, recortes de horas.
NUEVAS FORMAS DE TRABAJO: público, flexibilidad, vulnerable, transferencia de la experiencia, género, independencia, tipificación, derecho laboral modelo de nuevos contratos	SEGURIDAD SOCIAL FINANCIACIÓN	SEGURIDAD Y SALUD

En nuestro caso nos interesa de forma especial el cuadro completo de la educación, la cualificación y la formación para saber *“Cómo podemos realizar una transformación digital justa y equitativa”*:

EDUCACIÓN, CUALIFICACIÓN Y APRENDIZAJE DIGITAL		
COMPETENCIAS DIGITALES PARA UNA SOCIEDAD DIGITAL: educación básica, formación profesional, habilidades de comunicación, autonomía y participación, lenguaje clave, profesiones TIC, uso de facilitadores digitales para aprendizajes	EDUCACIÓN DIGITAL PARA TODOS: Recursos públicos, en todas las etapas de la vida, prevención de las diferencias sociales digitales	DERECHO A RECURSOS EDUCATIVOS DIGITALES: hardware, software, network
RECONOCIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DIGITALES NO FORMALES E INFORMALES: validación de los elementos importantes de la experiencia laboral, mejorar el acceso, asegurar la calidad	NUEVA ENSEÑANZA NUEVOS APRENDIZAJES: cooperación, inclusión, de la reproducción a la transformación del conocimiento, de la narración a la tutorización	CONOCIMIENTO LIBRE para GENTE LIBRE: acceso abierto, recursos educativos gratuitos, programas gratis, bibliotecas digitales abiertas

Otras desigualdades a combatir

En algunos de los debates, no suelen aparecer otros aspectos sociales que pueden generar desigualdades para los trabajadores y las trabajadoras pertenecientes a las capas sociales de más bajos ingresos. Comienzan a realizarse estudios citados por los documentos del ETUI (Instituto Sindical Europeo).

Por supuesto que las desigualdades más significativas van a producirse en el ámbito laboral, y se señalan en muchas aportaciones, sobre todo en relación con algunos parámetros muy evidentes como la edad y el nivel formativo. En este sentido cobra importancia la recuperación del valor de la cualificación cuyo origen es la experiencia laboral. Porque si se utiliza la idea de “baja cualificación” como hándicap, no se tiene en cuenta que en realidad esas personas están cualificadas para sectores en declive, para las cuales es imprescindible la implantación de políticas públicas de orientación profesional y formación pertinente, equitativa y de calidad.

Pero existen otras discriminaciones o desigualdades no relacionadas con las condiciones laborales que se producen en otros ámbitos con las influencias de la digitalización. Por ejemplo, para hogares en la frontera de la pobreza o con muchas limitaciones económicas o culturales:

“existe una infrutilización de herramientas digitales y aplicaciones móviles entre familias de bajos ingresos.”... “Al mismo tiempo, la mayoría de las aplicaciones digitales desarrolladas no tienen como objetivo ayudar o resolver los problemas de los trabajadores de bajos ingresos, sus hogares y sus limitados recursos. Por ejemplo, hay largas listas de aplicaciones para contactar o encontrar spas, restaurantes de alta calidad, y una larga lista de otros lujos tan costosos. Pero hay pocas o ninguna de las aplicaciones que dan información acerca de una tienda de alimentos saludables en una zona de ingresos modestos... En resumen, lo que está ausente son las aplicaciones que abordan las necesidades de las personas de bajos ingresos y de los hogares pobres”ⁱⁱⁱ

Las propuestas de soluciones se están originando en las acciones económicas, sociales y culturales de igual a igual, colaborativas, cooperativas y algunas tendencias políticas o de organizaciones sociales piensan que se inicia una etapa de postcapitalismo, donde será posible someter el mercado al bien común. Otros en cambio, advierten de forma contundente sobre los riesgos de dualización, exclusión y por consiguiente, conflictividad social. Aunque también puede ocurrir que se busquen fórmulas para que esas personas se conviertan en consumidores. Por eso, en el mismo documento de ETUI se señalan otras dificultades y otras medidas que va a ser necesarias:

“Sin embargo, según Roubini, incluso un esfuerzo masivo de educación y capacitación en las nuevas tecnologías y en el nuevo mundo digital podría no bastar para incluir a estos segmentos de la población en el progreso social y la prometida prosperidad. Este escepticismo le lleva a sugerir que otras soluciones podrían resultar indispensables, como el apoyo permanente a la renta, el fortalecimiento de los servicios sociales básicos (salud, pensiones, etc.) para las personas definitivamente excluidas del mercado laboral por máquinas y algoritmos. “Se debe buscar y encontrar un equilibrio muy frágil - entre la libertad de los mercados y la prosperidad de los trabajadores” (Roubini, 2015)”

La regla básica enunciada por todo el mundo se refiere a la formación en tecnologías digitales, pero no es tan fácil determinar contenidos más concretos o los niveles de cualificación. Ya se ha creado la expresión “digital galley slave” (galeotes) para quienes trabajan en tareas rutinarias como clasificar datos, filtrar imágenes y limpiar foros y también se anuncian reducciones más amplias de empleos de cualificaciones medias. Las consecuencias masivas para dos de cada tres trabajadores europeos que no poseen las habilidades digitales o las

discriminaciones por razones de edad, raza o género para el mercado de ventas de productos digitales, “muestran que los patrones de discriminación de la economía real se están reproduciendo de la misma manera en la economía digital”.

No obstante, el debate en profundidad debería centrarse en los modelos empresariales de organización de trabajo, desde el emprendimiento hasta el *crowdworking*, desde la flexibilidad a los desafíos de los trabajos virtuales, pasando por los cambiantes modelos de negocio en relación con el papel de una ciudadanía convertida en cliente. Y por otro lado, en las fuentes de desigualdades sociales y discriminaciones, porque será imperioso proponer acciones y medidas correctoras pero fundamentalmente preventivas.

La crítica a una idea concreta

A partir de este panorama global y con algunos estudios más, se podrían analizar, diagnosticar y proponer políticas públicas para todos los niveles y reivindicaciones concretas para la ciudadanía y para el mundo del trabajo. Al menos para el inevitable plan de choque que va a necesitar nuestra sociedad para el empleo, la cualificación y la educación. No obstante, ahora nos interesa destacar y criticar algunas de las propuestas reiteradas en muchos casos desde distintas instancias internacionales y nacionales. Algunas porque abonan la tendencia neoliberal de responsabilizar a las personas individualmente respecto de su “empleabilidad”, muchas veces repetidas sin reflexión desde organizaciones de izquierda. Otras, desde visiones caritativas, ven solamente una parte de las consecuencias de la bastante probable dualización de la sociedad y se producen debates poco productivos. Por lo cual siempre reiteramos la definición de la OIT: *“la empleabilidad se refiere a las competencias y las cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.”*

Si queremos realizar una transformación que se adapte de forma justa y equitativa a los cambios que ya se están produciendo, hay que cuestionar algunos conceptos. Personalmente me preocupa la idea de la búsqueda de “talentos” para la digitalización de la economía o para la innovación. Creo que vale la pena profundizar en las distintas formas de utilización de esa idea.

Si una oferta formativa propone “desarrollar tus talentos y capacidades digitales”, puede contener la idea de que todas las personas que trabajan o estudian en ese campo tienen la posibilidad de perfeccionar sus competencias, su conocimiento, sus habilidades. Hasta aquí nada que objetar, porque precisamente una educación justa y equitativa tiene como uno de sus principios claves que todo el mundo es capaz de aprender, más aún si se parte de una base de experiencia laboral o formación en el tema. Similar situación encontramos cuando se menciona como objetivo la capacitación en habilidades digitales para toda la población como la cantera necesaria para que surjan talentos digitales, partiendo de las orientaciones y los estudios pertinentes desde la enseñanza básica hasta la universidad, para todos y todas, compensando desigualdades en una verdadera política equitativa. En estos contextos es posible identificar talento con capacidad, que puede aprenderse, perfeccionarse, especializarse para una tarea.

El concepto de talento se utiliza demasiado en referencia a profesionales cualificados pero es un concepto sospechosamente elitista e individualista a efectos de la selección de personal. La RAE define talento como: *“1. m. inteligencia (la capacidad de entender). 2. m. aptitud (la capacidad para el desempeño de algo). 3. m. Persona inteligente o apta para determinada ocupación.* Si lo que se pretende es una persona capacitada para una tarea, no parece que

pueda ser elitista pero el problema es que socialmente se utiliza para señalar una excepcionalidad, y no se puede depender de una excepcionalidad para desarrollar actividades económicas ni sociales ni educativas.

En el caso del WordReference, en algún ejemplo lo define como *“conjunto de facultades o capacidades tanto artísticas como intelectuales; persona muy inteligente o destacada en alguna ciencia o actividad”* y en mi opinión ésta es la idea que subyace para solicitar determinados perfiles profesionales en las empresas. La connotación de persona que destaca sobre las demás es el elemento que tenemos que evitar en función de la defensa de derechos colectivos. Las capacidades específicas necesarias para un tipo determinado de trabajo se definen en función de: qué se hace, cómo y para qué, las exigencias o responsabilidades que implica, la formación y/o la experiencia necesaria, el entorno, dónde, cuándo se realiza, con qué relaciones laborales y con qué riesgos (ergonómicos, psicosociales, etc.etc).

Por otra parte, podríamos también aludir a la connotación genética que lleva implícita muchas veces el talento. Y nada más injusto o pernicioso para una sociedad justa y equitativa que basarse en ese origen, que por otra parte puede rebatirse también. Una amiga dice que es fácil con el ejemplo de Rafa Nadal, que nació diestro pero su talento para el tenis se ha desarrollado jugando con la mano izquierda y por supuesto, con muchas horas de entrenamiento, una nutrición apropiada y un apoyo familiar notable (sin negar que puedan existir otros aspectos físicos o neurológicos heredados). Pero nadie es genéticamente mejor o peor para una tarea (excepto una discapacidad concreta), porque los seres humanos somos una especie social por naturaleza y así como puede desarrollarse una capacidad determinada en la vida y con los aprendizajes formales, no formales e informales, también puede deformarse, pervertirse o malograrse por la interacción con el medio. Además, de los múltiples estudios e investigaciones que se realizan desde hace años sobre las diferentes modalidades de la inteligencia, sobre el papel de las emociones (sobre todo para bloquear capacidades), o sobre las diferentes metodologías de aprendizaje, que siguen demostrando que somos una combinación muy compleja entre lo que traemos al nacer (+ que genes) y lo que la familia, la escuela, las tecnologías y la sociedad aportan.

En suma, la atención a las necesidades sociales y los derechos que garantizan unos cambios justos y equitativos, las políticas públicas que aportan la educación, la formación y las cualificaciones profesionales demandadas por la digitalización y la industria 4.0, el desarrollo económico y las inversiones apropiadas para la +D+i, no dependen de encontrar “talentos”. Sin una población trabajadora cualificada en su conjunto, sin una ciudadanía adaptada a los cambios tecnológicos, es imposible un cambio de modelo productivo ni una digitalización eficaz. Nada puede quedar librado a merced del talento de unos pocos, sería una modalidad de aristocracia, y si alguien cree en ello, que se prepare para asumir las consecuencias.

Para finalizar, nuestro querido y respetado amigo Juan Carlos Tedesco (recientemente fallecido) decía que la población antes necesitaba alfabetización, ahora alfabetización digital, pero que sin alfabetización científica y educación de la subjetividad (emociones, valores, comportamientos ciudadanos, etc.) no era posible la democracia y menos aún la justicia social.

Notas

ⁱ Acosta Pérez, E (2016): Aproximación a las cualificaciones profesionales para la industria 4.0 Informe 122.

IESEI (2017) Encuentros sobre Digitalización e Industria 4.0. Principales conclusiones www.1demayo.ccoo.es

ⁱⁱ AAVV (2016): Digital change-fair and just. Vienna Chamber of Labour. AK.Wein

ⁱⁱⁱ Degryse C (2016): Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. Working Paper European Trade Union Institute