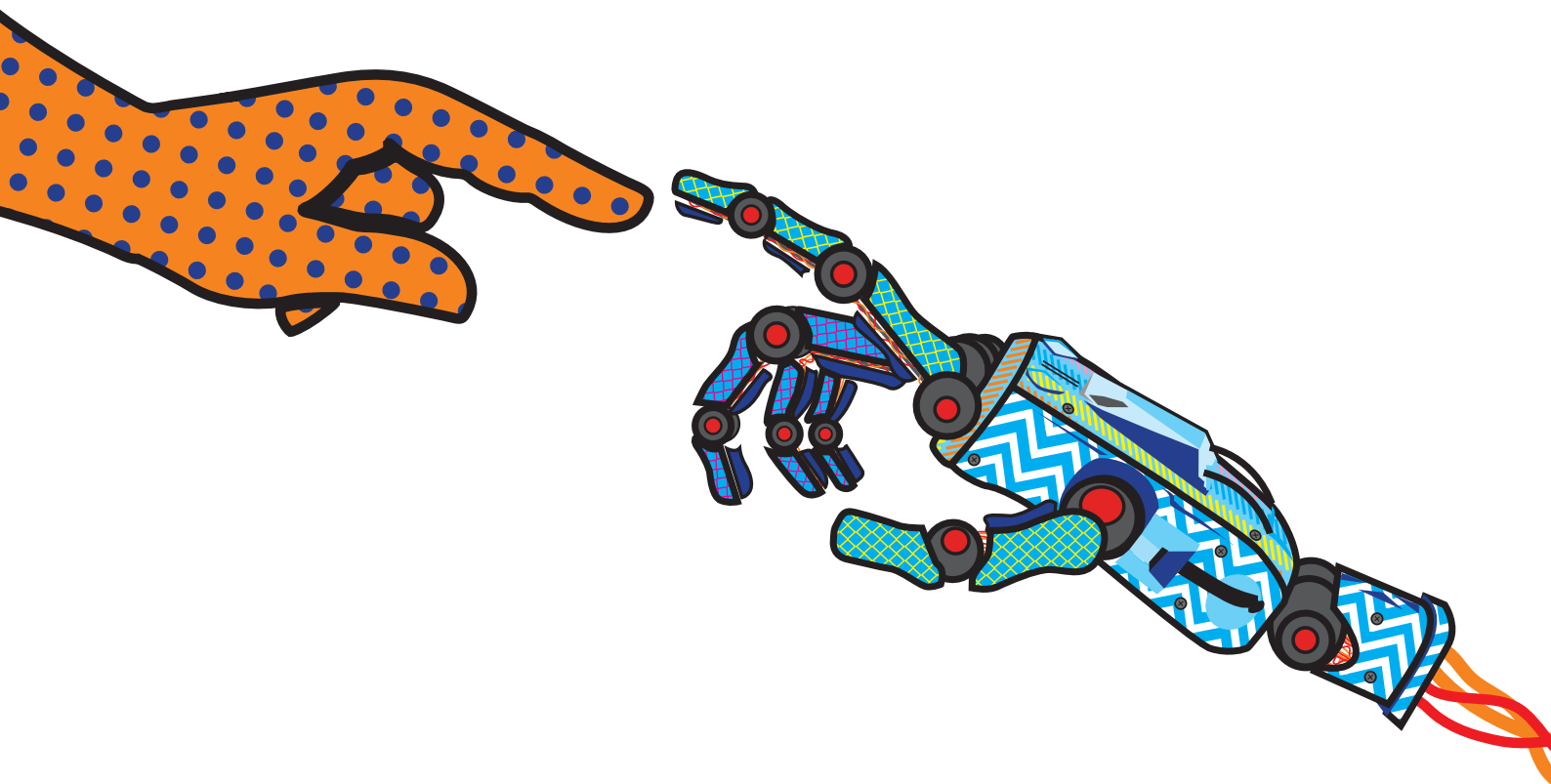


DIÀLEGS ÀREA METROPOLITANA DE BARCELONA– FUNDACIÓ ERNEST LLUCH

# Diàlegs sobre el futur del treball: Impactes, competències i governança

9, 17 i 30 de maig de 2022

Transcripció literal editada dels Diàlegs



Organitza



Coorganitza



# Índex

- 5** **Diàleg 1**  
**Tendències sobre el futur del treball: una mirada des dels agents socials**
  
- 24** **Diàleg 2**  
**Impacte de la tecnologia al mercat de treball: una mirada des de l'acadèmia i les institucions**
  
- 46** **Diàleg 3**  
***Life long learning*, noves competències i qualificacions requerides: una mirada europea i internacional**

## El futur del treball

El Fòrum Econòmic Mundial indicava que la digitalització entre el 2015 i el 2020 comportaria la desaparició de 5 milions de llocs de treball en les 15 economies més desenvolupades i emergents. Calculava també que el 65% dels estudiants actuals tindrien una ocupació que avui no existeix. Aquestes xifres poden ballar en funció de l'informe, però l'element de fons no. L'anomenada "economia 4.0" suposa un repte polític, econòmic i social per a totes les societats, també per l'impacte potencial sobre l'ocupació, les condicions de treball i la protecció social. Alguns llocs de treball desapareixeran i se'n crearan d'altres, no necessàriament en els mateixos sectors ni en les mateixes localitzacions geogràfiques, i molts altres es transformaran. En aquest context, les habilitats i competències necessàries per treballar, el perfil dels llocs de treball i les relacions laborals canvien per donar resposta a noves realitats ja estructurals com la globalització, les transicions digital i climàtica, i els nous patrons migratoris i de comportament demogràfic.

Cal trobar, així, respostes viables a la transformació digital del mercat de treball en tres àrees principals.

1. La relació entre l'economia digital i l'ocupació, ja que la digitalització està transformant el fenomen de la desocupació tant des del punt de vista quantitatiu (amb taxes d'atur més grans que fan impossible la plena ocupació) com qualitatiu (amb fenòmens nous com l'ocupació vulnerable).
2. Les condicions de treball, que en canviar posen en qüestió conceptes bàsics del dret laboral, com ara els de "treballador" o "relació laboral". I, en aquest context, els agents socials han de repensar el marc d'acció.
3. La protecció social, que haurà de proveir cobertura davant d'aquests nous riscos.

Finalment, el repte del canvi climàtic i la degradació ambiental i la necessitat d'una transició verda insten que els sistemes d'educació i formació transitin cap a l'aprenentatge permanent. La consciència mediambiental esdevindrà un requisit necessari en tots els llocs de treball, i es necessitaran noves mentalitats i noves habilitats per a les persones que s'incorporen al mercat laboral, en totes les edats i etapes de la vida. Això requereix una estreta interacció entre els sistemes d'educació i formació i els seus entorns, per construir ecosistemes en els quals el desenvolupament d'habilitats vagi acompanyat del canvi econòmic, tecnològic i social.

## Programa

### Diàleg 1 - Tendències sobre el futur del treball: una mirada des dels agents socials

Dilluns 9 de maig de 2022 a les 12.30 (CaixaForum Macaya, Barcelona)

#### Obertura institucional i introducció

**Enric Lluch** Vicepresident de la Fundació Ernest Lluch

**Montserrat Ballarín** Vicepresidenta de Desenvolupament Social i Econòmic de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (AMB)

#### Intervencions inicials (vídeo)

**Camil Ros** Secretari general de la UGT de Catalunya

**Javier Pacheco** Secretari general de CCOO de Catalunya

#### Diàleg

**Antón Costas** President del Consejo Económico y Social d'Espanya. Catedràtic de Política Econòmica de la Universitat de Barcelona

**Josep Sánchez Llibre** President de Foment del Treball Nacional

---

### Diàleg 2 – Impacte de la tecnologia al mercat de treball: una mirada des de l'acadèmia i les institucions

Dimarts 17 de maig del 2022 a les 12.00 (CaixaForum Macaya, Barcelona)

#### Vídeo Introductor

**Pilar Díaz** Alcaldessa d'Esplugues de Llobregat

#### Vídeo inicial

**Natàlia Mir** Directora general d'Innovaix - Agència d'Innovació i Coneixement del Baix Llobregat i L'Hospitalet

#### Diàleg

**María Luz Rodríguez** Professora titular de Dret del Treball i Seguretat Social a la Universitat de Castella-la Manxa. Especialista sènior en Institucions del Mercat de Treball de l'OIT

**Lucía Velasco** Directora de l'Observatori Nacional de Tecnologia i Societat (ONTSI) del Ministeri d'Assumptes Econòmics i Transformació Social

---

### Diàleg 3 – *Life long learning*, noves competències i qualificacions requerides: una mirada europea i internacional

Dilluns 30 de maig del 2022 a les 12.00 (CaixaForum Macaya, Barcelona)

#### Vídeo Introductor

**Filo Cañete** Alcaldessa de Sant Adrià de Besòs

#### Vídeo inicial

**Héctor Santcovsky** Director de l'Àrea de Desenvolupament Social i Econòmic de l'AMB

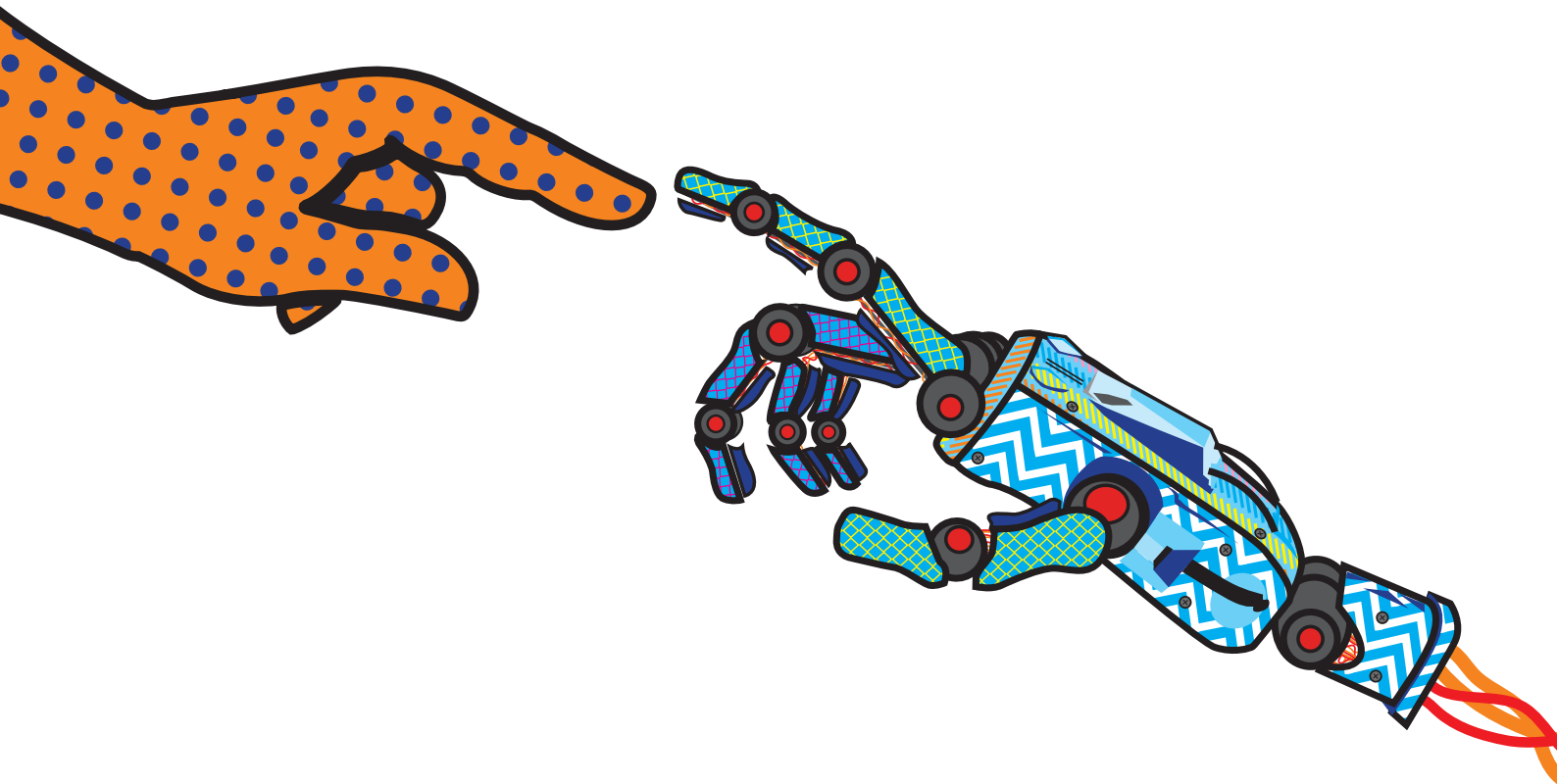
#### Diàleg

**Xavier Matheu** Director *ad interim* i cap del Knowledge Hub Department de la European Training Foundation (Torí, Itàlia)

**Clara Centeno** Investigadora sènior a la Unitat de Capital Humà i Ocupació del Joint Research Centre de la Unió Europea (Sevilla)

# Tendències sobre el futur del treball: una mirada des dels agents socials

9 de maig de 12.30 - 14.00 h



## Obertura institucional i introducció

**Enric Lluch** Vicepresident de la Fundació Ernest Lluch

**Montserrat Ballarín** Vicepresidenta de Desenvolupament Social i Econòmic de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (AMB)

## Intervencions inicials (vídeo)

**Camil Ros** Secretari general de la UGT de Catalunya

**Javier Pacheco** Secretari general de CCOO de Catalunya

## Diàleg

**Antón Costas** President del Consejo Económico y Social d'Espanya. Catedràtic de Política Econòmica de la Universitat de Barcelona

**Josep Sánchez Llibre** President de Foment del Treball Nacional

## Vídeo

[https://www.youtube.com/watch?v=ifhYH\\_3-X0s](https://www.youtube.com/watch?v=ifhYH_3-X0s)

## Obertura institucional i introducció

### Enric Lluch

Vicepresident de la Fundació Ernest Lluch

Bon dia a tothom,

Vicepresidenta de l'Àrea de Desenvolupament Social i Econòmic de l'Àrea Metropolitana de Barcelona, Sra. Montserrat Ballarín, President del Consejo Economico y Social i amic, Sr. Antón Costas, President del Foment del treball, i vilassarenc il·lustre com l'Ernest Lluch, Sr. Josep Sánchez Llibre. Autoritats, tècnics de l'AMB i del món local, amics i amigues que ens acompanyeu a la sala, i a tots els qui ens acompanyen també per *streaming*,

No voldria oblidar-me d'agrair també l'acollida i el tracte excel·lent que sempre rebem des del Palau Macaya, en aquesta ocasió i en d'altres, espai on farem el conjunt de diàlegs d'aquest cicle.

Benvinguts i benvingudes a aquesta segona edició dels Diàlegs Àrea Metropolitana de Barcelona – Fundació Ernest Lluch.

En primer lloc deixeu-me que excusi la presència del President de la Fundació, Sr. Joan Majó al que tenim a casa passant aquest mal que ens acompanya aquests dies i vull transmetre-us la seva tristesa per no poder acompanyar-vos avui i adreçar unes paraules en aquesta sessió d'obertura d'aquest cicle que tant interès tenia per a ell.

Aquests diàlegs, fruit de l'acord marc de col·laboració firmat ara fa dos anys per part de la Fundació Ernest Lluch i l'AMB, vinculen la voluntat d'ambdues institucions d'oferir un marc de reflexió sobre els problemes propis de l'Àrea que afecten l'àmbit local i les relacions que s'estableixen entre l'administració de proximitat i la ciutadania.

Ho fem sempre de manera conjunta i a partir de la idea de diàleg entre complementaris i d'una metodologia específica a tal efecte. És un cicle de diàlegs i l'interès està en el contingut però també en la manera en què aquest es produeix. Confrontem dos pensaments que no cal que siguin iguals, sinó que es poden escoltar les raons de l'altre i aconseguir que ambdós puguin modificar, si s'escau, les pròpies conviccions. És aquest diàleg que tant s'associa a la figura de l'Ernest Lluch.

L'any passat vam aportar reflexió sobre l'ingrés mínim vital i enguany sobre el futur del treball i els impactes que s'espera que tinguin.

Sabem que alguns llocs de treball desapareixeran i se'n crearan d'altres, no necessàriament en els mateixos sectors ni en les mateixes localitzacions geogràfiques, i que molts altres es transformaran.

Sabem que l'economia 4.0" suposa un repte polític, econòmic i social per a totes les societats, també per l'impacte potencial sobre l'ocupació, les condicions de treball i la protecció social. En aquest context, les habilitats i competències necessàries per treballar, el perfil dels llocs de treball i les relacions laborals canviaran per donar resposta a noves realitats ja estructurals com la globalització, les transicions digital i climàtica, i els nous patrons migratoris i de comportament demogràfic que acaben aterrant tots a l'àmbit local i a casa nostra.

Esperem que el cicle pugui aportar idees i reflexions que puguin capil·laritzar tant als responsables de posar en marxa polítiques públiques com a la ciutadania, i per això vull agrair de nou no només la complicitat dels responsables de l'Àrea Metropolitana de Barcelona sinó a tots i cadascun dels dialogistes, alcaldesses i tècnics que hi participaran.

I avui, molt especialment i de nou, a la Montserrat Ballarín, als secretaris generals de la UGT (Camil Ros) i Comissions Obreres (Javier Pacheco) per la seva complicitat, i als dialogistes d'avui, l'amic Anton Costas, president del Consejo Economico y Social, i al president de Foment del Treball Sr. Josep Sánchez Libre.

Acabo desitjant-los que tinguin un molt bon diàleg i espero que aquest sigui un cicle de diàlegs del que puguem aprendre tots molt i en surtin idees útils per a tots.

Moltes gràcies.

**Montserrat Ballarín**

Vicepresidenta de Desenvolupament Social i Econòmic de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (AMB)

Molt bon dia a tothom,

La veritat és que és una satisfacció poder estar aquí amb aquest cartell de luxe que tenim en aquesta segona edició de les jornades que fem conjuntament l'Àrea de desenvolupament social i econòmic de l'ÀMB i la Fundació Ernest Lluch.

Com recordava l'Enric Lluch, l'any passat vam dur a terme una primera jornada, iniciada a Madrid, sobre l'ingrés mínim vital, amb uns diàlegs que són fruit d'un conveni que fa un parell d'anys vam decidir signar per treballar conjuntament aspectes socials d'actualitat que tinguessin una dimensió metropolitana. Iniciem doncs aquestes segones jornades, molt satisfets i contents de poder-les compartir ara i aquí.

Moltíssimes gràcies doncs a tots els qui ens acompanyeu avui, per descomptat els dos ponents de luxe, el professor Antón Costas i el Sr. Josep Sánchez Llibre, però també la comissionada d'ocupació de Barcelona, el president del Consell Econòmic i Social de Barcelona, el director de l'àrea responsable d'aquests diàlegs a l'AMB, els representants de la Caixa i del Palau Macaya que ens acull, el gerent de l'Àrea Metropolitana i les moltíssimes altres persones que de manera conjunta tiren endavant aquest projecte dins de l'Àrea Metropolitana de Barcelona, un projecte de desenvolupament social i econòmic.

Vull agrair ja abans de començar a tots els ponents que avui ens acompanyen. A l'Antón i en Josep, però també al Sr. Camil Ros, secretari general de la UGT de Catalunya i al Sr. Javier Pacheco, secretari general de CCOO de Catalunya que ho faran a través del vídeo que ens han fet arribar. Moltíssimes gràcies també a l'Enric per aquesta presentació. Deixa que digui que ens hauria encantat poder comptar també amb la presència del president de la Fundació, en Joan Majó, que sempre fa també unes presentacions magnífiques d'aquestes jornades; la Covid no ens ha permès comptar amb ell. Una forta abraçada al company Joan Majó.

Avui comencem unes jornades amb un tema apassionant. Si l'Ernest Lluch hagués sabut d'aquestes jornades segur que l'haguessin motivat molt, ell que va treballar per universalitzar una sanitat i una salut de qualitat, a seguir treballant per universalitzar una ocupació de qualitat. Estic convençuda que l'Ernest, tant com a socialista com a humanista que era, coneixia molt bé el paper central que té el treball per fer-nos lliures com a persones. Per tant, felicito a tots els que heu triat aquest tema i dono les gràcies als ponents que ens acompanyen i ens acompanyaran a tots tres diàlegs, el d'avui i els dos que vindran.

Per part meva, com a vicepresidenta de l'Àrea de desenvolupament social i econòmic de l'AMB, vull dir-vos que aconseguir una ocupació de qualitat és justament un dels pilars sobre els que estem treballant, per fer un creixement inclusiu que és l'objectiu pel qual cada dia treballem. No un decreixement sinó un creixement que al mateix temps permeti que la nova riquesa que genera sigui inclusiva, és a dir, que arribi a tothom. Estic convençuda que les reflexions que tindrem al llarg d'aquestes tres jornades ens seran molt útils per seguir treballant en aquest creixement inclusiu.

Permeteu-me que faci cinc cèntims sobre què és l'Àrea Metropolitana i en concret l'Àrea de desenvolupament social i econòmic que tinc l'honor de vice-presidir i mostrar-vos com treballem i com ens pot ajudar el que avui fareu per continuar treballant encara amb més intensitat per a aquests objectius. Des de l'Àrea de desenvolupament social i econòmic treballem sempre de la mà dels municipis, dels 36 municipis i més de 3,2 milions d'habitants que hi viuen. Sempre treballem de la mà dels municipis escoltant les seves demandes i intentant articular solucions per respondre a les seves necessitats, també de la mà dels actors socials i dels sectors econòmics del territori. Ho fem posant en el centre del nostre pensament i de la nostra acció política les persones i especialment els col·lectius més vulnerables. De fet, el mateix nom de l'Àrea, Àrea de desenvolupament social i econòmic, és un missatge en si ma-



teix ja que nosaltres unim el desenvolupament social i el desenvolupament econòmic perquè vagin de la mà i aconseguir així aquest desenvolupament inclúsiu que és la nostra pròpia raó de ser com a departament.

M'agradaria destacar que en aquest mandat l'Àrea Metropolitana està invertint 50 milions d'euros en plans socials, disposa d'un programa que es diu Apropa'm i uns programes a través dels quals financem projectes d'inserció professional, encarem el repte de l'esclatxa digital, programes de dones, de joves de FP, com també programes per millorar la convivència. I per què ho fem? Doncs perquè el territori metropolità, aquests 3,2 milions d'habitants és un espai singular. Té una singularitat pròpia on veiem que hi ha moltíssimes potencialitats de cara a generar riquesa i ocupació però on també hi ha problemes que no es troben a d'altres indrets del territori, com el preu de l'habitatge de manera singular o la manca d'un matalàs social, com pot trobar-se als pobles cosa que aquí no es dona de manera anàloga.

Entrant breument en allò que és pròpiament l'objecte d'aquestes jornades, el futur del treball, m'agradaria fer unes breus reflexions. La primera és que des dels orígens dels temps, el treball, les formes de prestació del treball i les relacions laborals, sempre han estat en constant evolució. Però és cert que aquesta evolució, en les darreres dècades, s'ha accelerat i particularment durant la Covid. Paraules com automatització, digitalització, transició energètica, intel·ligència artificial, plataformes, *e-commerce* teletreball, o burn out són conceptes que estan revolucionant el món del treball. Són conceptes que afecten a les persones, no parlem només de tecnologia, i no sabem com acabaran transformant el món del treball i les vides individuals i col·lectives de tothom. Són conceptes que hem de comprendre i abordar des de la humilitat perquè ningú sap com evolucionaran i la millor manera de fer-ho és de la mà d'experts i de la mà dels actors principals per entendre tota la complexitat i la multidimensió d'aquests fenòmens. Tothom té clar que les tecnologies ofereixen noves oportunitats, molt positives, com per exemple la flexibilitat a l'hora de treballar o de fer reunions, però també arribem a mercats que estan a l'altra punta del món. També gràcies a les noves tecnologies tenim la formació contínua, una formació online que ens permet arribar a moltíssima més gent. Són novetats positives que han vingut per quedar-se i n'estem contents. Però això no ens pot impedir veure que també hi ha riscos nous i en vull posar uns quants exemples.

Estudis seriosos ens diuen que l'any 2030 entre el 27% i el 54% dels treballadors seran substituïts per màquines. Des del biaix que em dona la meua especialitat professional sempre penso que, atès que les rendes del treball són les que contribueixen en major mesura a finançar l'estat del benestar, quan es produeixi aquesta substitució de les persones per robots haurem de veure qui paga els impostos. Els robots pagaran els impostos? Un tema més que tenim sobre la taula.

Riscos nous, deia. La irrupció de l'*e-commerce*. En aquest cas, com a regidora de Comerç de la ciutat de Barcelona cada dia veig els riscos que hi ha lligats a l'*e-commerce*. Aquest, sacseja el model de comerç físic tradicional de la nostra ciutat, el comerç de proximitat, i n'hem de treure els aspectes positius, encara que pot apuntar també a una precarització del món del treball. Afecta també a la distribució, a la mobilitat de la ciutat, i pot acabar perjudicant el que és el model propi de la ciutat perquè quan no hi han comerç no hi ha ciutat. La imatge que teníem quan estàvem en pandèmia era la de dues terceres parts del comerç de la ciutat tancat i només quedava obert el comerç essencial. És una imatge de la ciutat que ningú vol. La ciutat tancada, la ciutat trista, la ciutat paralizada. No volem aquest model de ciutat que vam veure quan el comerç va haver de tancar per la pandèmia i que el tinguem o no el tinguem tindrà molt a veure en com aconseguim dirigir el fenomen de l'*e-commerce*.

Un altre risc està en el treball a distància. El treball a distància planteja models de treball més flexibles, amb més llibertat a l'hora de triar els horaris en els quals volem treballar. Teletreballar determinats dies de la setmana fora de la oficina també planteja una manera diferent de jerarquitzar el treball. Però també planteja nous riscos com és la no desconnexió de la feina quan s'està teletreballant i s'està pendent i con-

nectat les 24 hores i això evidentment no és bo. El treball a distància trenca també la socialització pròpia de la feina que han viscut tantes generacions i això desapareix si treballes des de casa. Ho dic per lligar-ho amb el fenomen de què tant es parla que és el *burn out*. Als Estats Units 4,5 milions de persones han renunciat a la seva feina perquè no els omplia, no els satisfieia, no era allò que esperaven. Ara s'anomena "la gran renúncia" però és la culminació d'un procés que ja fa uns anys Richard Sennet avançava quan parlava de la corrosió del caràcter. Parlava de la necessitat d'implicar o d'aconseguir que el treball i la persona s'integrin en major mesura perquè si no una persona que treballa sense vincular-se o sense identificar amb el projecte finalment acaba desconnectant d'aquest treball.

Tots aquests fenòmens estan a sobre de la taula i evidentment l'objectiu que nosaltres tenim com a representants públics és aconseguir que aquests riscos no siguin tals, minimitzar-los i que les oportunitats que hi ha lligades a aquestes transformacions siguin aprofitades al màxim. Per això el que estem intentant sempre és proposar actuacions concretes per abordar les realitats emergents que afecten aquest món del treball, sense oblidar que també tenim altres factors que no són pròpiament treball i afecten al món del treball, com per exemple l'envelliment de la població, el paper de les dones al món del treball i en el món de les cures o la persistència de les desigualtats.

Així, què estem fent per aconseguir que les oportunitats siguin cada cop cada cop majors i els riscos menors? Doncs estem treballant per exemple per fer visible la importància de comptar amb unes condicions de treball dignes. Des de fa set anys publiquem un salari de referència metropolitana que és la renda que una família ha de tenir per viure dignament en el territori metropolità. Publiquem aquest índex per tal que els agents socials i els agents econòmics el puguin conèixer i el puguin fer servir de cara a la negociació col·lectiva, per exemple Què més estem fent també des de l'àrea de desenvolupament social i econòmic? Doncs prioritzar programes i recursos per a aquells col·lectius que més ho necessiten. En aquest sentit per exemple en l'àmbit de la dona, treballem per ajudar a trencar el sostre de vidre i a superar el terra enganxós. aquesta por de pujar de les dones i ho fem amb més formació digital amb suport a l'emprenedoria femenina amb programes de conciliació. També treballem per als joves amb programes com el STEM, o per exemple potenciant molt la formació professional (estem integrats a la Fundació Barcelona formació professional que es va crear l'any 2007 però que ha tingut un impuls molt important aquests darrers temps). I també treballem perquè aquelles persones que necessiten reciclatge professional que són més vulnerables puguin tenir programes per digitalitzar-se bé o perquè puguin col·laborar en la transformació energètica.

I per últim, com ho fem? Doncs intentant que tot funcioni de la millor manera possible. Estem treballant per exemple amb el SOC i amb Barcelona Activa per veure com podem fer canvis per millorar la inserció i la formació. Sempre intentem concertar i sumar. Ho fem amb els diferents agents i experts. Per exemple, durant els anys 2019 i 2020 ha tingut lloc la Taula de reactivació i industrialització amb projectes concrets, mesures que compartirem amb l'Estat, la Generalitat i també amb altres administracions. També sumem amb altres administracions per exemple el cas de la Fundació Barcelona Formació Professional però també estem treballant en les polítiques de la capitalitat del temps. O un altre exemple concret, fa poc temps es va aprovar la llei de les APEU (Àrees de promoció econòmica urbana) i hem fet un conveni en el qual treballem conjuntament amb l'Ajuntament de Barcelona, la Diputació i l'Àrea Metropolitana per posar en marxa aquest instrument que és importantíssim per a la reactivació de l'activitat econòmica urbana i també per a la millora de l'espai públic.

Estic convençuda que el que avui ens aportareu a través d'aquest diàleg ens servirà per seguir generant oportunitats laborals per a totes les persones que viuen al nostre territori, aprofitant tots els talents i sabent que només ho aconseguirem si ens preparem amb seriositat per afrontar aquests reptes del futur del treball, molts dels quals ja no són reptes de futur sinó que estan aquí i són reptes de present. Us vull agrair d'avançada les vostres aportacions per contribuir a fer, des del món del treball, i en aquest cas a l'Àrea Metropolitana de Barcelona, un espai amb una societat més justa i més igualitària. Gràcies.

## Intervencions inicials (vídeo)

### Camil Ros

Secretari general de la UGT de Catalunya

En el debat sobre el futur del treball el que hem d'aconseguir és, no només parlar de les condicions de treball estrictes per a la gent, sinó del model productiu que volem. És evident que d'aquell model i d'aquella revolució industrial que vam tenir, en què els beneficis de les empreses industrials revertien en les pròpies empreses i així es tornaven a crear més llocs de treball, i per tant la riquesa era una riquesa d'acord amb el model productiu d'una economia més industrial, hem passat, al llarg de les dècades, a un model molt més basat en l'especulació, en el rèdit curt, en el benefici ràpid. Això, evidentment, va en detriment de les condicions de treball i de l'Estat europeu. I per tant cal fer un debat no només sobre un mercat de treball concret a l'Estat Espanyol sinó del model de desenvolupament del futur i, especialment, del futur d'Europa. Per tant, es fa imprescindible aquest debat sobre quin és el model econòmic, quin és l'estat del benestar que volem i quina fiscalitat volem. Perquè hi ha d'haver una redistribució de la riquesa i hi ha d'haver una redistribució de la fiscalitat. Per tant, en afrontar els reptes de futur d'aquest mercat de treball es fan imprescindibles nous debats que no teníem fa un segle com el debat de si cal una renda bàsica universal, debats al voltant de com és l'estat del benestar i per exemple del paper de sectors com l'atenció la gent gran i la dependència, que fa cinquanta o cent anys no teníem. Cal doncs reformular tot això, cal un nou acord d'aquest model basant-se en una centralitat del mercat de treball i sobretot del treball digne.

Per desgràcia moltes de les empreses confonen el que és temporalitat o el que és flexibilitat amb precarietat. Es pot gestionar la temporalitat i la flexibilitat amb qualitat del treball. Aquest també és un altre debat important: no gestionar uns models que es basin en la precarietat, amb salaris baixos i evidentment amb durada curta de contractes sinó amb major estabilitat. Discutim moltes vegades sobre com s'entra més precari al mercat de treball i com se surt amb una indemnització més baixa, però el debat sobre què fem per mantenir les persones en el mercat de treball, no es fa. Per posar un exemple, en els debats sobre les qüestions que manquen a la reforma laboral, alguns diuen que és l'encariment de l'acomiadament i, en canvi, no posa l'accent en el debat real que és com fem que les causes objectives per produir un acomiadament no siguin una barra lliure, com fins ara, sinó que estiguin regulades. Per tant, l'important és mantenir els llocs de treball i que aquests siguin estables i, per a això, cal un plantejament tant per part de governs com de patronals.

El diàleg social té un component important en la negociació col·lectiva però també, cada cop més, té un component important en les legislacions. L'exemple de la darrera reforma laboral en part ens marca el camí, un acord obert entre patronals i sindicats en què trobem elements de futur. Ja veiem que les dades de contractació indefinida a Catalunya han crescut. El primer trimestre ha crescut un 80% la contractació general i si anem a la contractació de joves doncs ha crescut un 100%. Per tant, té un impacte major en aquella gent que estava pitjor.

El debat al voltant dels salaris dignes i del salari mínim interprofessional adequat que situa Europa, que és el 60% del salari mig, també és un element que cal situar. Perquè necessitem salaris dignes per començar de baix i després evidentment la resta. Per tant, tots aquests debats són importants. El que passa per desgràcia amb l'excepció de la reforma laboral és que tenim unes patronals que moltes vegades no fan tant de patronal sinó que fan més de *lobby* d'interessos particulars. En el moment que estem vivint actualment amb la crisi energètica és evident que hi ha un bloqueig per part de les patronals a l'hora de poder arribar a acords salarials, quan el que caldria fer és un gran acord que tingués una vigència de dos o tres anys.

Nosaltres, el sindicalisme d'avui l'entendem com un sindicalisme que ha de fer, una part, de garantia social. Fa uns anys el sindicalisme estava, potser, molt més focalitzat només en la negociació col·lectiva però necessitem lleis que superin la negociació

col·lectiva i donin més cobertura, especialment en els nous sectors d'activitat que es basen molt en les relacions individuals, en alguns casos fins i tot no en el règim general si no al règim autònom, i necessiten una cobertura superior. El nostre paper sindical és evidentment, als centres de treball, organitzar però en aquells sectors que moltes vegades estan en el marc del que anomenaríem precariat també cal una intervenció sindical, i aquesta intervenció va més pels papers que hi puguin haver en acords de caràcter legal, de lleis, i en el marc del diàleg social. Per tant, ja va ser important el diàleg social en certs moments i ara torna a tenir un paper central, però per això cal la corresponsabilitat de totes les parts i situar una estratègia de futur molt clara.

Hem passat una revolució industrial i no sé quantes coses més i no s'ha acabat el món. Sembla que ara, en aquest procés de digitalització i de crisi climàtica, s'acabi el món i hem de renunciar, allò de "hi ha una part de la població que no tindrà mai més feina". No, no, jo crec que el que hem de fer és un debat de fons per crear unes noves bases per un nou estat de benestar, diferent però millor, no pitjor. Cal anar a la ofensiva i no a la defensiva exigint mantenir drets, i de segur que calen nous drets i noves redistribucions de la riquesa. Segurament tan important és que tinguin una fiscalitat justa les persones com també les empreses. Aquelles empreses que més especulen han de tenir una pressió fiscal molt més alta que aquelles que estan en l'economia productiva i generen llocs de treball. Per tant, cal un debat molt més de bloc i cal un debat especialment per a un nou estat del benestar a Catalunya, a l'estat espanyol i per al conjunt d'Europa.

### **Javier Pacheco**

Secretari general de CCOO de Catalunya

En primer lloc vull agrair-vos poder compartir amb vosaltres una petita reflexió en relació a un debat molt interessant per tothom que tenim a damunt de la taula i que és la clau del futur del treball. El primer que m'agradaria dir és que aquest futur cada cop és més present. Penso que els canvis i les transformacions que estem veient en el sentit de les relacions laborals i sobretot de la relació amb el treball i l'economia estan ja tenint un impacte molt important a les nostres vides. Estem veient com l'economia de plataforma o les plataformes digitals i la utilització de la intel·ligència artificial està canviant radicalment alguns models de negoci, i fins i tot l'extracció de responsabilitats o més aviat, de riscos, en l'àmbit de les empreses també tenen una altra lògica de cadena de valor. Fins i tot arriben a determinar el paper fonamental que el ja té el consumidor de qualsevol prestació de servei o producte en la determinació fins i tot del caràcter de la producció o proveïment d'aquest servei. Per tant, és una lògica que ja està molt present a les nostres vides.

Això indica reptes molt importants. El primer és l'adaptació del que són les relacions de treball, la semipresencialitat per exemple, que en molts dels sectors d'activitat econòmica obliga a empreses i treballadors a organitzar també les relacions socials dintre de l'empresa de manera diferent. I què diré jo en l'àmbit del sindicat! La semipresencialitat canvia i obliga a que les relacions col·lectives, que nosaltres representem com a sindicats entre els treballadors i treballadores, tinguin la possibilitat de seguir organitzant-se, amb els instruments que tenim de caràcter autònom i independent, i garantir i incidir amb la nostra participació a l'organització del treball i en el repartiment dels beneficis del treball en el si de les empreses. La condició clàssica de funció del sindicat ha d'adaptar-se també a aquestes noves realitats de semipresencialitat.

Tenim uns altres nous reptes que hem de posar damunt la taula. Avui dia no és només la lògica salari-jornada la que determina el benestar dels treballadors i les treballadores, com ha estat a la darrera revolució Industrial que ha marcat probablement els darrers trenta anys. Ara hi ha elements fonamentals que han d'incorporar-se a aquesta lògica i benestar: la capacitat d'incorporar el dret a la formació per a tota

la vida, per poder adaptar-se als continus canvis que viurà un treballador o una treballadora al llarg de la seva vida laboral. O també l'espai del que juga la jornada en un sentit molt més ampli i no només com a repartiment de cost laboral productiu: la jornada en l'àmbit en què dediquem el temps a la formació, el que li dediquem a l'oci, o sobretot el que dediquem a les cures perquè hem canviat com a societat i tenim una societat molt més envellida, amb més esperança de vida. I cal aquesta estratègia per a cobrir la necessitat de les cures. Tot això, ha d'incorporar-se també a les noves lògiques de repartiment del treball i sobretot en el repartiment de la protecció social dels treballadors i treballadores.

Tenim reptes que només podem entomar d'una manera molt clara i decidida, des de la capacitat fonamental de posar-nos d'acord, de trobar el consens, de concertar, de negociar. És emprar el paper real de diàleg social, el paper fonamental de reconeixement i legitimitat dels instruments democràtics de mediació de la societat. Hem de ser capaços de donar recorregut al desenvolupament de les lleis i les normatives que fan els representats dels interessos generals que estan als Parlaments i al Congrés, i als governs. I això significa cuidar el paper fonamental de la concertació entre agents socials, patronals i sindicats, que hem de pensar i tenir molt clara aquesta nova realitat per donar les respostes necessàries per a la construcció d'una societat de progrés. Confio haver pogut aportar reflexió sobre alguns dels conceptes generals que ens preocupen a tots.

## Dialoguen

### Antón Costas

President del Consejo Económico y Social d'Espanya i Catedràtic de política econòmica de la UB

Enginyer tècnic industrial i economista. Catedràtic de Política Econòmica a la Universitat de Barcelona. Els seus interessos acadèmics es relacionen especialment amb la formació de polítiques públiques i reformes econòmiques i el paper que juguen les idees, els interessos i les institucions en aquests processos. Acaba de publicar "El final del desconcert. Un nou contracte social perquè Espanya funcioni". Altres llibres recents són: "La nova pell del capitalisme"; La Torre de l'arrogància. Polítiques i Mercats després de la crisi"; "La crisi del 2008: de l'Economia a la Política i més enllà". És columnista dels diaris "El País", "La Vanguardia" i "El Periódico de Catalunya". Les seves opinions apareixen sovint en altres mitjans de comunicació escrits i audiovisuals. Ha presidit i ha format part de diferents comissions d'experts per assessorar governs i parlaments en qüestions de política pública. Al vessant empresarial, ha estat conseller de diverses empreses i defensor del client d'Endesa (2000-2005) i president del Consell Assessor d'Endesa a Catalunya (2005-2012), així, en el vessant institucional ha estat President del Cercle d'Economia (2013-2016) i va ser President de la Fundació Cercle d'Economia (2018-2021) fins a prendre possessió com a President del Consell Social i Econòmic del Govern d'Espanya el 2021.

### Josep Sánchez Llibre

President de Foment del Treball Nacional des del novembre del 2018.

Llicenciat en Ciències Empresarials i Màster en Direcció d'Empreses per ESADE.

Responsable de CEOE en les relacions amb les Corts Espanyoles.

Vicepresident de Conserves DANI. Medalla d'Honor Foment del Treball a la trajectòria empresarial (2009). Medalla Bernardo O'Higgins, atorgada pel president del Govern de Xile Eduardo Frei Ruiz-Tagle, en reconeixement per les inversions espanyoles en aquest país.

Diputat de la III i IV legislatura, al Parlament de Catalunya. Senador de la IV legislatura, per la Comunitat Autònoma de Catalunya a les Corts Espanyoles. Diputat de la V, VI, VII, VIII, IX i X legislatures, al Congrés dels Diputats.

## El Diàleg

### Tendències sobre el futur del treball: una mirada des dels agents socials

\*Transcripció del diàleg realitzat el dilluns 9 de maig de 2022

#### Josep Sánchez Llibre

Montse y Enric han planteado muchísimas incógnitas y retos que deberíamos observar con mucha profundidad para saber no sólo qué es lo que hay que plantear para el trabajo del futuro, y de presente, como decía Montserrat Ballarín, sino también cuáles son todos aquellos cambios que prevemos ante una economía con muchas incertidumbres. Desde nuestro punto de vista, el de los empresarios de Foment del Treball, hemos de intentar modernizar muchísimo nuestra legislación laboral, no sólo para proteger a los trabajadores, sino también para impulsar a los emprendedores para que se creen nuevos puestos de trabajo. Yo pienso que es muy importante poder llegar al acuerdo de que quizás la actual legislación laboral todavía tiene muchísimas rigideces que provienen de la anterior legislación laboral en la época de Franco, que era la Ley de Contratos de Trabajo y de las Ordenanzas Laborales. Es cierto que se ha producido la reforma del Estatuto de los Trabajadores, y que han existido dos reformas laborales importantes a lo largo de nuestra reciente democracia. Pero hoy en la actualidad, al menos esta es nuestra visión, hay una excesiva rigidez en la legislación laboral, porque la legislación laboral actual parte del año 1980, cuando no existía Internet. Hoy podemos no estar en el mismo edificio, podemos estar sin necesidad de fichar, uno puede estar trabajando perfectamente para una *startup* de Barcelona, desde la India, desde Shanghai o desde Australia, con lo cual es cierto que se deben implementar nuevas propuestas de modernización de nuestra legislación para que la relación laboral sea más flexible, más segura al mismo tiempo, pero también que pueda incentivar a los nuevos emprendedores, por ejemplo, los universitarios que hoy están saliendo de nuestras facultades y no tienen opción ni capacidad de trabajar en esta nueva economía, por la rigidez del pasado y debemos ayudarles a que estén focalizados hacia el futuro. No sé qué va a salir en esta conversación.

Quizás también tendríamos que intentar aplicar o intentar emular lo que están haciendo países como Francia, que de cara a la nueva economía y para dar salida a sus universitarios, han aplicado una legislación que ellos la califican "*de cadres*", (que son los cuadros) en la cual hay un contrato de trabajo que está protegido socialmente, pero que no tiene limitaciones de fichar, no hay limitaciones de horario, no hay limitaciones para trabajar en el mismo edificio. Ofrece soluciones para poder plantear una protección, poder también contar con tiempos vacacionales como los que se plantean en la actualidad, trabajando a miles de kilómetros de distancia.

Y después hay otra cuestión que también me gustaría introducir. Desde Foment del Treball, hemos intentado dar un paso adelante, quizás un poco imbuidos en la doctrina que tú has planteado, antes de que fueras presidente del CES, de que España y Europa necesita un nuevo contrato social, un nuevo planteamiento social. Porque es cierto que después de la crisis de Lehman Brothers han existido unas grandes desigualdades sociales en nuestra economía, en nuestra sociedad, y que a partir de la crisis del Covid y durante la guerra, probablemente, estas desigualdades sociales continuarán incrementándose. Por lo tanto, es importante plantear un nuevo contrato social para que estas desigualdades sociales vayan disminuyendo paulatinamente y no nos encontremos que debido a estas desigualdades que van creciendo, den salida a planteamientos populistas que no son resuelven lo que necesita una sociedad moderna para de mantener la cohesión social.

Y un último apunte. Y eso no es bueno que lo diga una patronal. Pero yo lo digo porque lo siento. Antes de la crisis de Lehman Brothers, las rentas del trabajo eran superiores a las rentas del capital. Después de la crisis de Lehman Brothers, las rentas del capital han sido superiores a las rentas del trabajo. Y quizás aquí deberíamos buscar una parte importante de estas desigualdades. Hoy, después de la crisis del Covid,

otra vez las rentas del capital son superiores a las rentas del trabajo. Yo pienso sinceramente que desde España y desde las instituciones europeas deberíamos impulsar un nuevo contrato social que evitara estas desigualdades y pusiera, de acuerdo con una legislación más moderna, unas retribuciones del trabajo y del capital más equilibradas de las que motivaron en su momento estas desigualdades sociales.

### **Antón Costas**

Planteas dos cuestiones importantes. La primera trata sobre el marco de las relaciones laborales en el seno de la empresa, que es relevante especialmente para la calidad del empleo y la productividad de la empresa. Y, en segundo lugar, el tema del contrato social, que probablemente ha de bajar también al ámbito de la empresa.

Permíteme, en todo caso, fijar posición sobre tres cuestiones en este tema. Creo que los organizadores quieren que hablemos sobre el futuro del trabajo, aunque Montse ya nos advirtió que podíamos entrar en el presente. De hecho, ese futuro del trabajo en muchas ocasiones se expone de una manera tremendista y fatalista, destacándose que más de la mitad de los empleos actualmente existentes desaparecerían en el año 2030. Esta profecía, a mi juicio, no tiene mucho sentido.

Con esto quiero decir que hay que evitar el fatalismo de creer que las transformaciones que tenemos por delante, ya sean la digitalización u otras como la descarbonización, vayan a traer consigo que el cielo se nos venga encima. Creo que no hay fundamento para eso, y hasta los propios datos son complicados. Porque si uno tiene que escoger una economía del mundo donde hay una automatización o una robotización muy avanzada, probablemente haya dos o tres, pero estaríamos de acuerdo en que una de ellas es Estados Unidos: una economía que tiene un desempleo del 3,4%, que en términos de un economista convencional es pleno empleo. Por lo tanto, las relaciones entre automatización, robotización y empleo no están nada claras. Es decir, el análisis fatalista tiene un problema serio, y es que asusta y mete miedo a la sociedad. No sólo el que viene por la prosperidad perdida, sino el miedo que viene al temor al futuro. Y en esto tenemos que ir con mucho cuidado.

En segundo lugar, a mí me gustaría que hablar del futuro del trabajo no nos hiciese perder de vista el presente, porque eso es un factor determinante. Y en este sentido, necesitamos mejores empleos. ¿Estamos de acuerdo?

No digo que todos los que tenemos sean malos. Necesitamos buenos empleos para más personas y en mayores lugares del país. Reitero, en más lugares del país, porque a mi juicio una buena parte del malestar en nuestras sociedades, en la nuestra y en otras, tiene mucho que ver con la pérdida de cohesión territorial que se ha producido en las últimas décadas. Pequeñas y medianas ciudades o el medio rural, en un sentido más amplio, han visto cómo desaparecía aquella prosperidad que tenían en los años 60 y 70. Y además se ven angustiadas por este discurso fatalista sobre el futuro. Por lo tanto, hay que pensar en más empleos, en más lugares del país y para más gente. En conclusión: cuidado con la idea de que el empleo en una economía depende únicamente de la regulación laboral. Porque la cantidad de empleo no depende de las relaciones laborales, sino de cómo esté funcionando la economía. Si ustedes quieren tener un ejemplo reciente, fíjense lo que ocurrió entre los años 2008-2010. Gestionamos mal la recesión y aquello se vino abajo en términos de empleo, en términos de pobreza y desigualdad.

En cambio, la crisis de 2020 la gestionamos mejor, el empleo no se vino abajo, la actividad económica sólo en parte y el tejido empresarial se sostuvo bastante bien.

Por lo tanto, un recordatorio: la cantidad de empleo que genera una economía está muy relacionada con la gestión macroeconómica, en particular en situaciones de crisis o recesión. De las relaciones laborales, pues, depende la calidad del empleo, pero no la cantidad.

Y, por último, si la idea es tener buenos empleos, la pregunta inmediata es ¿quién crea buenos empleos? La respuesta es clara: las buenas empresas. Por buenas empresas no estoy diciendo grandes empresas, sino buenas. Y de esto podemos debatir en



términos del marco de relaciones laborales, pero también en un sentido más amplio, sobre todo teniendo en cuenta que el tejido empresarial español está conformado fundamentalmente por pymes, microempresas y autónomos.

Así pues, cuando hablamos de cambiar el modelo económico, no deberíamos asociarlo al tipo de estructura empresarial.

Lo que tenemos que ver es cómo damos mayor calidad, mayor productividad y mayor capacidad de generar buenos empleos a las empresas que realmente tenemos.

Y en ese sentido, creo que el marco de relaciones laborales que tú planteas es un elemento muy importante, pero quisiera también poner encima de la mesa la necesidad de mejorar nuestra productividad y capacidad de innovación.

### **Josep Sánchez Llibre**

Coincido básicamente con el planteamiento global de tu intervención, en el sentido de que, si hablamos del presente y del medio plazo, con la actual legislación laboral es posible plantear una hoja de ruta muy competitiva por el tejido actual que tenemos en nuestro país, en Catalunya. Es cierto que nosotros tenemos un ecosistema industrial importante y profundo, de muchísimas empresas familiares, con grandes potencialidades en determinadas industrias, como es la industria química, la industria farmacéutica, tenemos un ecosistema importantísimo en startups e innovación, tenemos un buen sector primario y una buena industria agroalimentaria. Pero es cierto también que para intentar desarrollar estas potencialidades, independientemente de modernizar la legislación laboral como he dicho al principio, hacen falta otras cosas. En la época actual en la que los empresarios pequeños y medianos realmente lo estamos pasando muy mal por los efectos de la crisis, y que estamos asumiendo todo el esfuerzo y el sacrificio, juntamente con las familias, los trabajadores y la sociedad en general, yo diría que veo poco sacrificio por parte de las administraciones para que seamos más competitivos. Y aquí introduzco un elemento, relevante para nosotros, que es que las empresas hemos hecho un esfuerzo importantísimo en modernizar nuestras estructuras, los trabajadores también a través de la negociación colectiva y hasta la fecha hemos llegado a acuerdos, yo diría que interesantes, para que exista una cierta cohesión social en nuestro país. Pero en un momento importante como éste en que, desde nuestro punto de vista, los sacrificios los asumimos las familias, los autónomos y los empresarios, diría que hay poca capacidad de sacrificio por parte de las administraciones. ¿Y qué es lo que nosotros demandamos a las administraciones? Que sean competitivas como lo hemos sido los empresarios y los trabajadores en la negociación colectiva para poder abordar una situación de competitividad importante. Y hoy, lamentablemente, la modernización de la administración pública, no se da. Yo diría que existe preocupación porque la modernización no está dándose por parte de la Administración. Hay muchísimas duplicidades. Hay estudios que han hecho organismos importantes, no solamente españoles, sino de la OCDE, que indican que si hubiera una racionalización del gasto público en España podrían aflorar alrededor de 60 mil millones de euros anuales. Y esto es una cuestión que debemos abordar para que seamos más competitivos, para incrementar la productividad, para que demos muchísimo más trabajo, para que trabaje más gente, y necesitamos este sacrificio de las administraciones públicas que hasta hoy no han estado dispuestas a dar y hacer un paso cualitativo importante.

### **Antón Costas**

Pero muchos de esos 60.000 millones podemos recuperarlos disminuyendo lo que se llama técnicamente el gasto fiscal, es decir, algunas deducciones y privilegios que no son muy eficaces.

### **Josep Sánchez Llibre**

Yo no estoy de acuerdo con esto. De hecho, estoy totalmente en desacuerdo y me gustaría justificarlo a partir del punto de vista de cuál es la presión fiscal que existe en España. Es cierto que, económicamente hablando, en España existe una menor presión fiscal si la comparamos con la media de los países europeos. Pero no es menos cierto que esta menor presión fiscal se explica porque España tiene un 25%

de economía sumergida, no reconocida por ningún gobierno democrático desde el año 1977. Y es cierto que si el Estado planteara una estrategia a cuatro años para bajar la economía sumergida del 25% del PIB al 15%, si fuéramos capaces de rebajar diez puntos, el incremento de la recaudación fiscal por parte del Estado sería 33 mil millones de euros al año y aflorarían un millón y medio de empleos de la economía sumergida. Esto es un estudio que hemos hecho desde Foment, que hemos enviado a todas las administraciones y no han sido capaces de contestarlo o presentar alguna alternativa.

### **Antón Costas**

No, no, mi intención en esta conversación es buscar puntos de acuerdo. Yo hacía referencia no sólo al gasto fiscal de las empresas, las deducciones, sino a los gastos fiscales familiares. He visto como a lo largo de mi vida podía deducir la compra de mi vivienda porque tenía base imponible y ninguna de mis hijas se han podido deducir nada porque no tenían bases imponibles. Es decir, hay en nuestro sistema fiscal alguna perversidad...

### **Josep Sánchez Llibre**

Estoy de acuerdo en que necesitaríamos una reforma fiscal en profundidad, analizando todas las cuestiones cautelares que tiene nuestra economía.

### **Antón Costas**

Yo creo que a nosotros nos iría bien tener un poco más de autoestima. A veces hablamos de forma despectiva de nuestro modelo económico, pero vayamos con calma, a ver, qué indicador puedo coger de una economía para saber si es relativamente solvente o no. Cojo la balanza de pagos. Si la comparo con la de otros países, salimos muy bien parados y esto creo que vale la pena. No es un halago en vano que tenga necesariamente que hacer. Lo que quiero decir con esto es que tenemos buenas empresas, porque de lo contrario la balanza de pagos no estaría desde hace veinte años con superávits.

Asimismo, la capacidad de diálogo y de concertación social en España es probablemente superior a la de cualquier otro país, lo que tiene mucho que ver con que tenemos, además de unas buenas organizaciones empresariales, unos buenos sindicatos y dirigentes sindicales que a veces no valoramos.

Tu argumento estaba basado especialmente en el componente industrial de nuestro tejido productivo y a mí me gusta mucho, soy muy industrialista en ese sentido, pero cuando veis la balanza de pagos de las últimas décadas, hay sectores nuevos que son espectaculares en el comportamiento de nuestra economía. Uno es el sector agroindustrial, que es digno de ver en la balanza de pagos y comprobar cómo es el sector que más crece, que más aporta además al excedente de la balanza de pagos. Por lo tanto, hay en el ámbito de la agroindustria un sector potente y con unas capacidades de crecimiento extraordinarias.

Considero que hay que destacar que nuestra economía, además de un buen sector industrial que conviene fortalecer, tiene dos rasgos a tener en cuenta y potenciar.

Más allá de incrementar la productividad e innovación de nuestro tejido empresarial, convendría poner en valor la tercerización de nuestra economía.

Por otra parte, hay ahora un elemento muy importante y que tenemos que aprovechar, que son los fondos europeos, especialmente aquellos que vienen a través del mecanismo de recuperación, transformación y resiliencia. Hay un dicho clásico que dice que no hay vientos favorables si no se tiene rumbo. Creo que los vientos favorables los tenemos y lo que debemos de tener es rumbo. A mi juicio, esos fondos tienen que ir dirigidos, especialmente, al ámbito de las pequeñas y medianas empresas para darles esa capacidad. Y al ámbito del territorio: la cohesión social y territorial.

Me interesa hablar contigo de los fondos, de su distribución, de su asignación, no de su reparto, porque la palabra reparto es aquello de "voy, abro el bolsillo, y a ver lo que me toca". Más que exponer mi opinión, ¿cómo estás viendo, desde la patronal, las

oportunitades y el empleo que se va a hacer y que se está haciendo y que se tiene que hacer de los fondos europeos, en beneficio, insisto, de la productividad y de la innovación de las pequeñas y medianas empresas y de esa parte de la economía, que llamamos sector terciario, servicios?

### Josep Sánchez Llibre

En primer lugar, de mi intervención anterior no quisiera que se derivara una imagen catastrofista, en el sentido de que la evolución tecnológica vaya a plantear grandes desastres desde un punto de vista de la ocupación. Yo soy realista, optimista, lo he dicho en una parte de mi intervención. Tenemos un tejido productivo y un ecosistema industrial adecuado para seguir potenciando y hacer crecer nuestro PIB industrial. Pero es cierto que en los últimos quince años Cataluña ha pasado de tener el 27-28% de su PIB industrial a tener el alrededor del 19-20%. Y aun así no dejamos de tener, diría yo, una musculatura importante para poder intentar crecer desde la perspectiva industrial, para que en los próximos años, aprovechando los fondos *Next Generation*, podamos pasar del 20% en el que estamos aproximadamente ahora en nuestro PIB industrial al 25%. Desde una perspectiva económica, quizás el tejido industrial catalán y español tiene una pequeña debilidad estructural, y es que el tamaño de nuestras empresas es pequeño. Si miramos en Cataluña cuáles son las empresas catalanas que tienen menos de 50 trabajadores, solamente hay 8.000.

Y quizá sí que aquí tendríamos que intentar plantear desde las administraciones y desde las patronales, que nuestro tamaño medio gane volumen en los próximos años. Porque cuanto más volumen ganemos, más posibilidades tendremos de ser más competitivos. Esta es una debilidad que tiene todo el conjunto de las empresas españolas, pero el tejido industrial de la empresa familiar y de las grandes corporaciones industriales y las multinacionales que están en nuestro territorio, Cataluña y España, son potentes. Y lógicamente tienen musculatura suficiente. Si somos capaces también de buscar esta complicidad con las diferentes administraciones para que puedan plantear una política *business friendly*, y evitamos cortapisas administrativas que se producen desgraciadamente también en nuestro país, sería importante. Pero tampoco voy a hablar de esto.

Yendo ya directamente a lo que tú planteabas, es cierto que la industria catalana, la industria española y el ecosistema empresarial catalán y español tiene la gran oportunidad de poder aprovechar los fondos *Next Generation* para ser más competitivos y para afrontar la reindustrialización de nuestro país. Pero si miramos cuantos euros de los fondos que ya se han implementado en España han ido a las empresas, la realidad es muy cruda, no es una visión alegre, por decirlo de alguna manera. Y no lo es porque solamente uno de cada cuatro euros ha ido a parar a las empresas. Aun así, no es menos cierto que la Administración Pública española ha tenido que hacer un esfuerzo legislativo importantísimo para poder legislar que estos 70 mil millones de euros de subvenciones que van a ir a las empresas sea transparente, exista una gobernanza europea y evitemos cualquier posibilidad de que finalmente esto acabe en los juzgados.

Dicho esto, yo soy realmente optimista en el sentido de que ya tenemos un PERTE que va a ser importantísimo para el desarrollo industrial de nuestro país, como es el PERTE del automóvil. Una de las empresas que se va a acoger a ese PERTE es SEAT conjuntamente con diferentes acuerdos y con diferentes corporaciones. Pero al mismo tiempo también se ha demostrado que este PERTE también va a ser beneficioso para bastantes pequeñas y medianas empresas que van a colaborar en el desarrollo eléctrico del coche. Visto esto, se van a desarrollar más PERTES en el futuro. En este año 2022 veremos el de la alimentación, el de la aviación, diferentes grandes proyectos industriales que se van a desarrollar. Es aquí donde nosotros tendríamos que recoger todas las sinergias que van a posibilitar el desarrollo industrial de determinados sectores industriales, como es el agroalimentario o como es el del automóvil para poder ser competitivos. Por lo tanto, a pesar de que hoy la realidad de los PERTES ya es un hecho, muchísimas empresas de nuestro ecosistema industrial y empresarial en España no se han podido beneficiar de los mismos. Es cierto que

ejemplos como el del coche eléctrico indican que esto se va a poder implementar en otros sectores para, finalmente, dentro de un año o dos, poder tener la satisfacción de que estos fondos *Next Generation* habrán contribuido a la reindustrialización de nuestro país y a la competitividad de nuestras empresas.

### **Antón Costas**

Reindustrialización. Vamos a ver, una reflexión sobre los fondos europeos y el propio Plan España Puede. Cuando decía antes que los vientos son favorables, pero hay que tener rumbo, la pregunta es ¿cuál es nuestro rumbo? Desde mi punto de vista tenemos que fijarnos en que los fondos europeos y el plan español hablan de transformación. Sabemos que es el Plan de recuperación y transformación. Yo, como economista, entiendo bien qué es recuperar. Pero mi interés está en saber qué es transformar, transformar un sector, una economía, unas empresas... Porque si no nos preguntamos qué es realmente una acción transformadora, probablemente los fondos podrían al final ser distribuidos, tener un impacto en la recuperación, pero no en la transformación de la economía.

Esta idea de transformación para mí es muy importante y me gustaría tener desde el propio Consejo Económico y Social, que ahora presido, indicadores para conocer y medir si realmente se está produciendo o se va a producir esa transformación. Os he preguntado a muchos de vosotros, directivos empresariales, ¿qué es transformar tu sector? Y alguno de ellos, de forma honesta, me dijo “una pregunta interesante, déjame pensarla”. Pero es que es muy importante, claro.

El plan señala tres (de hecho cuatro) ámbitos de transformación, aunque no te dice cuáles van a ser los semáforos y las variables para medirlo.

Te habla de digitalización. Sí, pero no debemos confundir digitalización con tener más pantallas de ordenador o más kilómetros de fibra óptica. La digitalización, entre otras cosas, significa que al final de estos tres o cuatro años, la tasa de alfabetización digital de la población española pase del 46%, que es ahora, al 100%. Tener alfabetizada la población en general es realmente hacer esa transformación.

El segundo indicador es la idea de descarbonización, pero hay que hacerla de tal forma que no tenga el mismo impacto que tuvo aquí y en Galicia la desindustrialización, como muestra “Los Lunes al sol”. Es decir, hay que evitar que genere desempleo y pérdida de oportunidades en lugares concretos. Y finalmente hay otras dos dimensiones de la transformación, que son la cohesión social y territorial, y la igualdad de género.

Yo creo que hemos de tener muy presente que los fondos van orientados a transformar en torno a estos cuatro pilares y que deberíamos ir midiendo si realmente se está produciendo esa transformación.

Dicho esto, creo conveniente hablar sobre el empleo y la digitalización. En este sentido, hay algo que llevo mucho tiempo observando y que no alcanzo a comprender. De algunas estadísticas se desprende que tenemos más de 100.000 vacantes, es decir, empresas que ofrecen puestos de trabajo, pero que están sin cubrir porque no encuentran la oferta adecuada. Pero a la vez tenemos un país donde más de tres millones de personas quieren trabajar y no encuentran empleo. Este gap es tremendo. Aquí nos hace falta, a mi juicio, una celestina en el sentido literario de la palabra. Es decir, que case. Los economistas le llamamos de otra forma, pero se entiende la idea.

En mi opinión, creo que las buenas empresas no pueden decir a secas tenemos vacantes, pero no perfiles adecuados, sino que deben decir que tienen vacantes y van a contribuir a formar a las personas para ocupar esos puestos. Y tenemos un instrumento potente para hacerlo, puesto que la nueva Ley de Formación Profesional, por primera vez, es una Ley de Formación Profesional dual.

Toda la educación profesional será dual. Pero esta es una ley con una gran ventaja que tiene muchos cientos de millones de euros detrás. Por lo tanto, insisto en que ahora tenemos instrumentos que deberían ser aprovechados desde las empresas, los sindi-

catos y los trabajadores para lograr que estos vientos favorables puedan llevarnos al puerto al que queremos llegar, que es que las empresas puedan cubrir sus vacantes, sean productivas y que las personas que quieran trabajar tengan la posibilidad de tener un empleo. ¿Cómo lo ves?

### **Josep Sánchez Llibre**

Bueno, en primer lugar, yo pienso que coincidimos al decir que la nueva ley de Formación Profesional va a poder probablemente ser una gran solución para cubrir este gap entre ofertas y demandas de trabajo.

Hay grandes expectativas por parte de los empresarios de que con el desarrollo de esta Ley de Formación Profesional podamos resolver una situación que en España, desgraciadamente, no hemos sido capaces de resolver a lo largo de estos últimos cuarenta y cinco o cincuenta años. Primer punto.

Hay una gran preocupación por parte de los empresarios, ya no solamente las grandes corporaciones, sino los pequeños y los medianos, sobre que hoy, a pesar de que en España existe un paro que engloba más de tres millones de trabajadores, no hay empleo. Hoy faltan camareros y uno podría decir ¿por qué faltan camareros, cocineros, recepcionistas? ¿Por qué? Bueno, porque la crisis de estos dos últimos años del Covid ha hecho que muchísimas personas que estaban en estos trabajos hayan emigrado a otros trabajos o a otras provincias. Hoy existe un gap importantísimo. Hoy tenemos una demanda importantísima de camioneros, faltan más de 5.000 conductores de camiones o de autobuses o de transporte público. Eso tampoco lo podemos cubrir. Hoy hay también una demanda importantísima por parte del ecosistema de *startups* y los unicornios que existen en Cataluña, que tienen en una demanda de 3.000 o 4.000 ingenieros que no pueden cubrir y han de intentar cubrirlos a través a través de licenciados de otras procedencias o de países que no conforman la Unión Europea.

Por lo tanto, sí es verdad que tenemos una gran oportunidad de poder resolver esta situación a través de esta Ley de Formación de Formación Profesional que se ha aprobado recientemente del Congreso de los Diputados.

Y respecto a lo que tú has comentado antes, de lo que es la transformación, creo que es donde han de ir dirigidos los fondos *Next Generation*. Hay un ejemplo muy importante y muy relevante que lo tenemos en Cataluña, que es el de pasar del coche de combustión al coche eléctrico. Esta es una realidad que ya tenemos encima de la mesa. En los próximos años van a desaparecer los coches de combustión y van a implementarse los coches eléctricos y eso exige transformación de una economía.

Hablabas de una problemática industrial que tenemos en España y en la que también convendría una reflexión importantísima. Estamos hablando de transición energética, pero nadie habla de transición energética industrial. Hay que aclimatar la transición energética a la competitividad de nuestras industrias. Tú hablas, por ejemplo, con los departamentos de industria, y no quiero ahora personalizar en ninguna persona, de cualquier comunidad autónoma o del ministro o del Gobierno central, y son incompatibles con los planteamientos que hacen los departamentos de Medio Ambiente y de transición energética. Por lo tanto, yo creo que en España sí que tendríamos que estar de acuerdo administraciones, sindicatos y patronales, sobre que la transición energética se debe hacer de acuerdo con la realidad industrial que vivimos en nuestro país.

Yo pongo encima de la mesa un planteamiento que venimos haciendo desde hace bastantes meses en Foment del Treball. Vamos a ser capaces, con la dependencia energética que tenemos en Cataluña, de poder cerrar las centrales nucleares en el año 2027-2030. Si tenemos la dependencia del 55% de nuestra energía industrial, ¿vamos a tener suficientes energías renovables para hacerlo? En el caso de Cataluña yo ya os puedo adelantar que no va a ser posible, aunque el papel lo aguante todo para poder cambiar o complementar o suplir la energía nuclear con las energías renovables. Por lo tanto, hay una serie de realidades que el sector productivo tiene muy en cuenta. En el reciente debate del Cercle d'Economía se comentaba en una

mesa en la que estaban las energéticas y las petroleras conjuntamente que esto va a ser muy difícil.

### **Antón Costas**

Esto nos lleva al terreno de las estrategias y de la transición.

La pandemia, la guerra y los sucesos que están aconteciendo estos últimos meses nos van a hacer replantear un poco qué tipo de estrategias vamos a seguir para afrontar esos retos. La descarbonización, pongo por caso. Quizá aquí una inspiración para esta estrategia sea recordar a San Agustín. No sé si me salgo del guión, pero decía en una de sus Confesiones, “Señor, Señor, concédeme la castidad..., pero no ahora mismo”. Pues probablemente la descarbonización es eso, “Señor, señor, concédeme la descarbonización, pero vamos a ver cómo lo hacemos”.

La idea de transformación y transición, que son conceptos que a veces utilizamos indistintamente a efectos de estrategia, creo que vale la pena diferenciarlas. Transformación. Fui al Diccionario de la Real Academia y define transformación y pone un ejemplo: transformarse es el gusano que se transforma en mariposa, pero en medio tiene muchas transiciones. En la estrategia lo fundamental son las transiciones, hacer transiciones justas, además de eficaces y eficientes, pero transiciones justas que no dejen nada ni a nadie atrás. Es decir, que el objetivo final sea bondadoso no nos debe llevar a olvidar que, en medio, por el camino, no podemos dejar a nadie atrás. Y en esto me viene una anécdota de un buen amigo que tenemos en común.

Miquel Roca de pronto me dice, “mira, Antón, años de experiencia política y jurídica me llevan a decirte que lo importante de las leyes no es el articulado”. Y pensé, pues si lo importante no son los artículos de la ley. ¿Qué es? Y me dijo “lo importante son las disposiciones transitorias y adicionales” Y dices, los buenos abogados saben de la importancia de las disposiciones transitorias, y de la transformación.

Los economistas, en general, no razonamos así, sino de una manera sencillísima: si el Estado en el que estás es malo o mejorable, y hay un Estado dos con mayor bienestar neto, nosotros decimos, adelante. Pero oiga, ¿por el camino cuántos van cayendo? La transición es muy importante.

Para las transiciones tiene mucha importancia eso de lo que hablabas y hablaban los secretarios generales de CCOO y UGT: la idea del diálogo y el consenso.

El diálogo y el consenso, especialmente en situaciones de incertidumbre, son muy importantes, porque nos permiten avanzar, aunque cada uno no logre lo que querría. El ejemplo de la reforma laboral última fue, a diferencia de otras anteriores, dialogada y pactada, concertada. Los resultados los estamos viendo. Yo he dicho en alguna ocasión, hablando de esta reforma, que es un acuerdo equilibrado de frustraciones mutuas. Pero es que el diálogo y el consenso son eso. Por ello comparto la idea de que el marco de relaciones laborales es muy importante para orientar la digitalización, la descarbonización, e incluso creo que debería hacerse en términos estratégicos, a través del diálogo, a través del consenso y a través del contrato social que tú dijiste al principio.

### **Josep Sánchez Llibre**

Quizás en los momentos económicos que vivimos, y pensando que no existe hoy un acuerdo importante en la NC, entre sindicatos y patronales, yo sí que creo que valdría la pena, aprovechando este debate, pensar en el objetivo de los planteamientos que habéis hecho desde la perspectiva general: diálogo, consenso y concertación. Eso es lo que tendríamos que tener en mente los sindicatos y los empresarios para repartir los costes y que no desembocará en las próximas semanas o días en un conflicto laboral que pueda tener malas consecuencias para la economía y para la sociedad. Por lo tanto, diálogo, consenso y concertación social. Este es un gran acuerdo.

*Pregunta*

*¿Creéis que es necesario tener en cuenta la reducción de la jornada laboral para fomentar la conciliación laboral en el futuro? ¿Estáis a favor de la jornada laboral de 32 o 35 horas, como demandan los sindicatos? ¿Es factible?*

**Josep Sánchez Llibre**

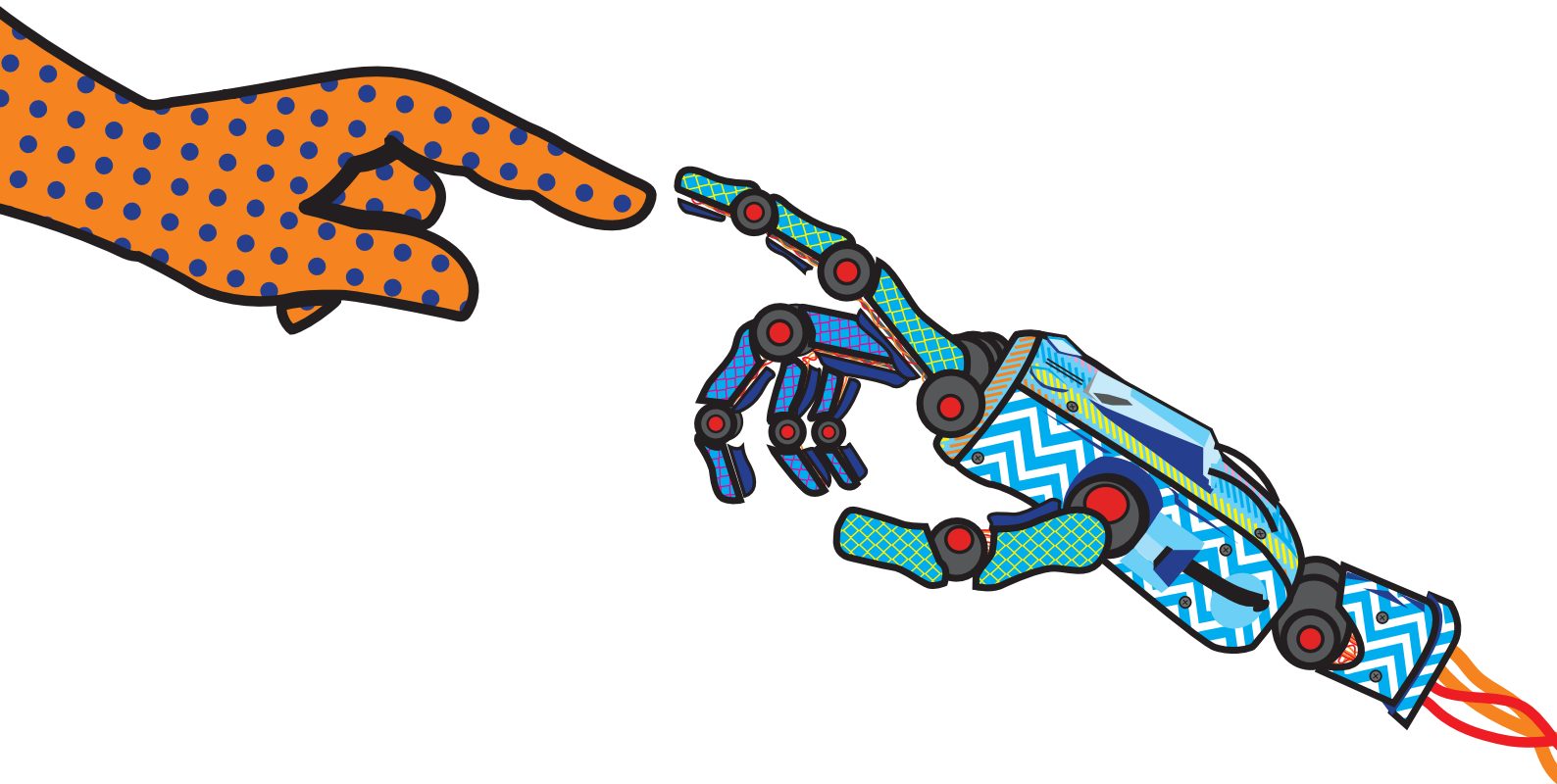
Yo entiendo que esta es una cuestión que se tendría que plantear dentro de la negociación colectiva, dentro del diálogo, el pacto y la concertación. Esto debe ir a las mesas sectoriales y debería ser uno de los puntos relevantes. Yo entiendo que ahora es difícil poder llegar a un acuerdo como el que habéis planteado, pero se debe plantear en la mesa de negociación colectiva e intentar llegar a una posición intermedia.

**Antón Costas**

Parece razonable. Hace cien años que se fijó la actual duración de la jornada laboral. Pasado tanto tiempo y con mejoras de productividad, algo se puede hacer, pero creo que el camino es éste.

# Impacte de la tecnologia al mercat de treball: una mirada des de l'acadèmia i les institucions

17 de maig de 12.30 h - 14.00 h



## Vídeo Introductorí

**Pilar Díaz** Alcaldessa d'Esplugues de Llobregat

## Vídeo inicial

**Natàlia Mir** PDirectora general d'Innovaix - Agència d'Innovació i Coneixement del Baix Llobregat i l'Hospitalet

## Diàleg

**María Luz Rodríguez** Professora titular de Dret del Treball i Seguretat Social a la Universitat de Castella-la Manxa. Especialista sènior en Institucions del Mercat de Treball de l'OIT

**Lucía Velasco** Directora de l'Observatori Nacional de Tecnologia i Societat (ONTSI) del Ministeri d'Assumptes Econòmics i Transformació Social

## Vídeo

<https://www.youtube.com/watch?v=gQGQxeayHG8>



## Presentació

### Ferriol Sòria

Director de la Fundació Ernest Lluch

*Molt bon dia a tothom i moltes gràcies per acompanyar-nos als qui esteu aquí i als qui ens esteu seguint per streaming, en aquest que serà el segon diàleg del cicle sobre El Futur del treball que fem des de la Fundació Ernest Lluch en coorganització amb l'Àrea Metropolitana de Barcelona.*

*Moltes gràcies també als qui estan fent possible aquest cicle, per descomptat als amics del palau Macaya que sempre ens tracten de manera excel·lent en aquest espai esplèndid, als dialogistes que venen presencialment i als experts i alcaldes que ens fan arribar les seves reflexions en forma de vídeo i ens permeten anar centrant els diferents temes.*

*Avui parlarem de l'impacte de la tecnologia al mercat de treball. També vull donar les gràcies a les ponents que ens acompanyaran avui, la Lucía Velasco y a la Maria Luz Rodríguez, a les quals presentaré posteriorment, i a les entitats i institucions que també ens acompanyaran i que tenen una veu que ens és imprescindible per parlar del futur del treball com són els ajuntaments, en aquest cas l'Ajuntament d'Esplugues, així com a les entitats i agències que estan treballant al territori avui representades per Innobaix, l'Agència d'Innovació i Coneixement del Baix Llobregat i l'Hospitalet, com a veus fonamentades per entendre alguns dels reptes que encaren des del món local en aquesta nova realitat.*

*Aquesta activitat, deia, la fem amb l'AMB i volem tenir molt present el món local, no només perquè ho preparem amb l'AMB, que també, sinó perquè és al món local on les transformacions del mercat de treball es donen i afecten a les persones que estan sobre el territori.*

*Vull donar doncs les gràcies a la Pilar Díaz, alcaldessa d'Esplugues de Llobregat, que ens ha fet arribar les seves reflexions.*

*Escoltem, doncs, a la Pilar Díaz.*

## Vídeo introductori

### Pilar Díaz

Alcaldessa d'Esplugues de Llobregat

Molt bon dia a totes i tots.

La Fundació Ernest Lluch està mantenint el seu extraordinari llegat i amb aquest esperit ha organitzat conjuntament amb l'AMB, Àrea Metropolitana de Barcelona, aquest cicle de converses sobre "El futur del treball: impactes, competències i governança". Gràcies per convidar-me a prendre part en aquesta iniciativa.

En aquest diàleg en concret ens toca reflexionar sobre "L'impacte de la tecnologia al mercat de treball: una mirada des de l'acadèmia i les institucions". Seria molt interessant saber què pensaria l'Ernest Lluch sobre aquest tema. Ell era un home amb una visió molt clara i molt avançada, una referència per a totes les persones que tenim fe en el gran potencial de les persones i que apostem pel diàleg com a via per a la convivència i la millora. Ens diria que des del món acadèmic i de les institucions, tenim el paper de vetllar perquè la tecnologia serveixi per humanitzar el mercat de treball i per poder tenir en compte les persones. Possiblement ens diria que la revolució tecnològica és una oportunitat de treballar la manera més eficient i redefinir els llocs de treball d'acord amb un nou paradigma que ja és present, que ja tenim aquí i que hem d'humanitzar.

La tecnologia realment ha generat un impacte al mercat de treball, un impacte que pot ser molt positiu i pot ser una autèntica oportunitat i, per aprofitar-la, hem de tenir visió i previsió. En el cas d'Esplugues de Llobregat sabem que el 25% de la plantilla es jubilarà, d'aquí a l'any 2030, ja sigui perquè a les persones els hi arriba l'edat o per jubilació voluntària. Un 30,67%, que són gaire bé una persona cada tres, ho farà en els propers cinc anys i el 24% són comandaments. Per estar a punt i donar la millor resposta sabem que hem de definir el nostre mapa de serveis i també els llocs clau que han d'actuar de motors i d'acceleradors d'aquest nou horitzó. La tecnologia ens donarà l'oportunitat d'automatitzar algunes tasques mecàniques i a les quals estem destinant recursos. Haurem de redefinir aquests llocs de treball i formar les persones perquè puguin dedicar més temps a innovar, a crear, a planificar. Per a altres feines ja tenim les màquines. Les màquines saben fer cada dia més coses. Esplugues, per exemple, està participant amb la Universitat Politècnica de Catalunya i altres *partners* en un projecte internacional de logística d'última milla, és a dir, de repartiment de paquets a domicili amb robots autònoms. El dia 10 de juny es farà la gran primera prova a Esplugues i en els propers mesos es provarà a Hamburg i a Debrecen, a Hongria. Esplugues serà la primera ciutat d'Europa.

Hi ha una dada clau per a la nostra tranquil·litat: les màquines aprenen coses però no les comprenen. Així que les persones ens hem de centrar en allò que encara no poden fer les màquines. Aquest nou escenari redefinirà els perfils a Esplugues i a tot arreu. Avancem cap a un nou moment en que serà molt important la creativitat i la reflexió, allò que de moment encara no poden fer les màquines i, per descomptat, les habilitats tecnològiques que seran obligatòries, habilitats en contínua evolució. A aquestes alçades tenim clares diverses coses: una, que la revolució tecnològica avança de manera trepidant i no val a badar; dues, que a més de novetats tecnològiques també entrem en una de manera de fer i de relacionar-nos en el cas de les administracions tant a escala interna com entre govern i ciutadania; i tres, que la formació contínua i la ment oberta són imprescindibles. Se'ns ha girat feina però el món que ve pot ser molt millor que el que tenim ara, no trobeu? Tinc moltes ganes de sentir ara les vostres reflexions.

**Ferriol Sòria**

Director de la Fundació Ernest Lluch

*Moltes gràcies a l'alcaldeessa, la Pilar Díaz, i un agraïment també al seu equip de gabinet, perquè em consta que per enviar-nos aquestes reflexions han hagut de fer un esforç important ja que porten uns dies a Cracòvia des d'on han preparat el vídeo. Per tant, en nom dels organitzadors, el nostre més sincer agraïment.*

*Després d'escoltar a la Pilar Díaz, doncs, hi ha una segona veu que als qui som organitzadors ens semblava imprescindible, que és la veu de les entitats i agències que estan treballant des del món local en l'àmbit de la innovació, per saber com estan pensant en els efectes dels canvis del mercat laboral al territori. Vull avançar el meu agraïment a la Natàlia Mir, directora general d'Innovaix, a qui hem demanat una valoració i visió de com ho veuen ells des d'Innovaix i ens ha fet arribar aquests comentaris que volem compartir amb tots vosaltres.*

**Vídeo inicial****Natàlia Mir**

Directora general d'Innovaix - Agència d'Innovació i Coneixement del Baix Llobregat i L'Hospitalet

L'impacte de la tecnologia al mercat laboral ens porta cap a un món accelerat. El mercat laboral viu permanentment sota la influència dels canvis de la nostra societat, tot l'influeix i el modela i no es allia a pandèmies com tampoc a canvis legislatius ni a avenços tecnològics. Amb l'empenta de la pandèmia de la Covid, o sense aquesta, avancem cap a un mercat laboral líquid a on les realitats sòlides dels nostres avis, com tenir un únic lloc de treball fins a jubilar-se i un matrimoni per tota la vida, s'han esvaït com la boira i s'ha donat pas a un món laboral més precari, provisional, ansiós de novetats i sovint esgotador. Ara sentim parlar de tenir diferents feines al llarg de la vida, dels minijobs, de treballar per projectes arreu del món. Així, doncs, la flexibilitat i la formació continua seran claus per al futur. La tecnologia, el seu ús i els seus avenços són en si mateixos un paradigma d'aquesta societat líquida i està a les nostres mans si la posem al nostre servei o per si, per contra, en som esclaus perquè sempre volem l'última versió tecnològica i les millors comoditats de vida. La tecnologia es una eina estratègica per assolir l'horitzó i la visió que ens marquen els ODS de l'Agenda 2030. Treballar per a un mercat laboral equilibrat i sostenible en tres dimensions: l'econòmica, la social i l'ambiental. Sovint hem escoltat dir a la gent gran que la nostra vida és el més important i així és. Hem començat aquest 2022 arrossegant les conseqüències d'una crisi sanitària, política, social i econòmica que ha fet trontollar els fonaments de l'economia i farà replantejar-nos la nostra escala de valors i prioritats. Conscienciar-nos del planeta i de la seva sostenibilitat fa canviar la manera de consumir, de viure i el mercat laboral s'ha d'adequar a això creant marques amb propòsits compromesos amb la societat. Aquesta crisi ha accelerat processos que haurien trigat anys a desenvolupar-se i això és una oportunitat. Ens trobem en un moment d'incertesa però si volem un creixement inclusiu que no deixi ningú enrere hem de saber cap a on volem anar, quin món laboral volem i focalitzar reptes de futur amb respostes de present. Està clar que les persones treballadores ens haurem d'esforçar moltíssim en la formació continuada si volem ser millors que les màquines, que faran en funció de cada sector gran part de la nostra feina. Els estudis ens diuen que cada robot pot arribar a treure de sis a set llocs de treball i a nosaltres ens venen diferents preguntes al cap, com ara: les empreses que tinguin cobots, o robots, hauran de cotitzar per a ells i pagar la Seguretat Social? Quina serà la durada laboral, de 9 a 9 o 12 hores setmanals com deia el germà d'Ali Babà. Què farem de tant temps lliure? Aquest podria ser un nou nínxol de treball. Quina serà la nostra vida laboral, una llista llarguíssima de minijobs sense estabilitat laboral? Escriptura de la tecnologia la bretxa digital, social i de gènere? Resoldrà el desequilibri territorial? Ens conduirà cap a una transformació justa de mercat laboral o tindrem un lideratge ètic? Què hem de dir de la ciberseguretat i l'espionatge que últimament

cada dia és notícia. La descarbonització, la relocalització i la reindustrialització per no dependre tant dels altres, seran oportunitats per al futur del mercat laboral, per al nostre territori en un món tan globalitzat?

La realitat és que cada dia estem més connectats i la hiperautomatització, que vol dir que una màquina fa coses que fèiem anteriorment nosaltres, aviat inclourà la presa de decisions que qualsevol de nosaltres consideraria ètica. Treballem perquè les tres lleis de la robòtica de fa més de setanta anys il·luminin aquest camí. Humilment des d'Innobaix aportem el nostre granet de sorra amb una gestió públic-privada per fer créixer el teixit del territori, generar ocupabilitat de qualitat, fomentar el talent jove i generar un ecosistema d'emprenedoria. Gràcies i a la vostra disposició.

### **Ferriol Sòria**

Director de la Fundació Ernest Lluch

*Moltes gràcies a la Natàlia Mir. Semblava una veu imprescindible per escoltar i agraïm molt a tot l'equip d'Innobaix, i en especial a la seva directora, que ens hagin volgut aportar totes aquestes reflexions que segur que ens aniran molt bé, no només per al diàleg d'avui sinó per a tot el conjunt del cicle.*

*Vam tenir la visió dels Agents socials i avui ens mirarem el futur del treball des de les institucions i l'acadèmia.*

*Avui tenim dues expertes de primer nivell que ens fa molta il·lusió presentar: aprofito per saludar la Lucía Velasco i la Maria Luz Rodríguez, a qui també agraeixo de nou la seves reflexions d'avui, i a qui passo a presentar immediatament.*

## Dialoguen

### María Luz Rodríguez

Professora titular de Dret del Treball i de la Seguretat Social a la Universidad de Castilla-la Mancha.

Investigadora Principal del Grup de Recerca del Projecte Digital Work, i Sènior Expert en Institucions i Mercat de Treball a IN WORK de l'Organització Internacional del Treball (Ginebra).

Ha estat docent a les universitats de Valladolid i Carlos III de Madrid i ha realitzat estades de recerca a les universitats de Cambridge, Bolonya i a la Penn State University (Pennsilvània), al Centre Europeu de Recerca en Política Social de Viena, al European Trade Union Institute de Brussel·les i al Departament de Recerca de l'Organització Internacional del Treball a Ginebra.

Luz Rodríguez és un referent en tendències a la feina i ha publicat nombrosos articles sobre ocupació i relacions laborals en llibres col·lectius i revistes especialitzades. Recentment ha publicat el llibre "Tecnología y trabajo: el impacto de la revolución digital en los derechos laborales y la protección social" (Aranzadi 2021).

Ha dirigit com a investigadora principal un projecte de recerca finançat amb fons públics sobre Digitalització i Treball: L'impacte de l'economia 4.0 sobre l'ocupació, les relacions laborals i la protecció social (19 investigadors). És Experta en Treball Decent i Desenvolupament Econòmic de la Fundació COTEC.

### Lucía Velasco

Lucía Velasco dirigeix l'Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI) del Ministeri d'Assumptes Econòmics i Transformació Social, observatori que estudia l'impacte de la tecnologia a la societat dependent de la secretaria d'estat de digitalització i intel·ligència artificial.

És economista, màster en Comunicació (UAH) i té diversos postgraus en àmbits com ara la Direcció d'Innovació Social (ESADE); Agile Project Management (IEBS/URJC); Responsabilitat Social Corporativa (IE) i Gènere (Institut de la Mujer). Acaba de publicar "¿Te va a sustituir un algoritmo? El futuro del trabajo en España (Turner 2021).

Va ser directora del Gabinet de la Secretària d'Estat de Digitalització i Intel·ligència Artificial. Compta amb una àmplia trajectòria professional a l'Administració General de l'Estat, on ha format part dels gabinets de Presidència del Govern; Ministeri de la Presidència; Ministeri d'Indústria, Energia i Agenda Digital, així com al Congrés dels Diputats.

És experta avaluadora per a Eurofound (Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i de Treball) i experta independent per a la Comissió Europea en l'àmbit del futur del treball.

## El Diàleg

### Impacte de la tecnologia al mercat de treball: una mirada des de l'acadèmia i les institucions

\*Transcripció del diàleg realitzat el dimarts 17 de maig de 2022

#### Luz Rodríguez

Antes de empezar a conversar con Lucía me gustaría decir que para mí, hoy, es un honor estar aquí. Es un honor y siempre un placer estar en Barcelona, volver a Barcelona. Pero sobre todo para mí, hoy es un honor estar auspiciada por la Fundación Ernest Lluch. Todavía se me encoge el corazón y tengo un cierto sentimiento de emoción. Muchas gracias por la invitación y por acogerme en esta casa que al final se convirtió en la casa de todos nosotros. Un honor estar aquí y un placer. Y ahora vamos al diálogo.

Lucía, aparte de una de las mayores economistas expertas en tecnología y trabajo, es una buena amiga desde hace tiempo. Como decía Ferriol, Lucía acaba de publicar un libro con un título que es bien provocador, que dice ¿te va a sustituir un algoritmo? Yo, utilizando este título del libro de Lucía, se lo preguntaría a ella, porque ella nos lo está preguntando a nosotros; yo se lo preguntaría a ella, y le diría Lucía, ¿nos van a sustituir las máquinas, nos van a sustituir los algoritmos? ¿Hasta qué punto somos sustituibles los humanos en el mercado de trabajo? Esa es mi primera pregunta.

#### Lucía Velasco

Pues gracias por la pregunta, Luz, y gracias por la invitación. Por supuesto, yo estoy más encantada que tú todavía de estar aquí contigo, que eres una persona a la que quiero y admiro, y me encanta estar en esta conversación, en esta experiencia auto-gestionada de diálogo. Vamos a ver qué tal sale.

Es verdad que el título del libro pretende ser provocador. Pero yo creo que todo este ámbito digital está cargado de matices. Porque lo solemos reducir a dicotomías como a favor o en contra de la digitalización, mucha digitalización o nada de digitalización y, por el contrario, es un espacio muy cargado de grises y de espacios intermedios. Eso es justamente un poco lo que pasa también con el mercado laboral y la tecnología. El mercado laboral viene experimentando una degradación progresiva por varias cosas que, seguramente, a muchas personas les sonarán. Tiene que ver con el cambio tecnológico y esa automatización que empieza en las fábricas hace unos cuantos años y que se une a lo que se conoce como el desacople entre la productividad y los salarios. La gente cada vez es más productiva pero no cobra más y, como consecuencia, los humanos somos más baratos que las máquinas. Por eso se automatiza más en las fábricas. Y en el caso de que sea caro automatizar, lo mandamos con la globalización a países donde es más barato, donde son más baratas las personas que las máquinas. Esta es un poco la trampa que nos lleva a tener un mercado laboral que se va precarizando poco a poco. Hasta ahora hemos visto la desindustrialización de los países tradicionalmente industriales, el empleo se ha concentrado en el sector servicios y en lo que conocemos como trabajo en las oficinas. Nosotras, que estamos más o menos en ese espacio de las oficinas nos preguntamos qué va a ser de nosotras con la llegada de este algoritmo, de esta automatización, de estos robots que están llegando a la oficina.

Yo creo que sustituir es una palabra grande, gruesa, que además da mucho respeto, pero creo que dependerá un poco de la función que tengas o de las tareas que hagas y de tu cualificación. Es probable que tengas que cambiar de trabajo en un tiempo no muy lejano. Porque justamente esa automatización está llegando a la oficina y está tomando esa otra parte del mercado laboral simplificado del que estamos hablando, al que nos enfrentamos cada día.

Claro, esta realidad en la que las fábricas están automatizadas (otras se han ido a otros países más baratos), en la que ahora se empiezan a automatizar trabajos de oficina, o esos trabajos de supermercado, con menor cualificación o una cualificación

media, nos dejan un espacio laboral concreto, con unas condiciones determinadas, que quizá sí nos puedas contar tu, Luz. ¿Cómo son esas condiciones de trabajo?

### **Luz Rodríguez**

Si, has definido muy bien el marco del análisis. La tecnología no se produce de la noche a la mañana y la introducción de la tecnología en los procesos productivos tampoco. Es más, está demostrado que la rapidez del cambio tecnológico está vinculada a algo que tú decías y que yo quiero volver a subrayar para el debate, que es la competencia económica entre los humanos y las máquinas. Cuando las máquinas son mas baratas que las personas, se automatiza, sea a través de un robot o a través de un algoritmo. Es decir, ahí efectivamente tiene mucho que ver el mercado de trabajo en el que estemos para saber a qué ritmo nos vamos a automatizar o se van a automatizar los puestos de trabajo.

Quizás debería haber empezado por ahí, por el tecno pesimismo y el tecno optimismo. Yo soy tecno positiva, quiero advertirlo ya de antemano. A partir de esa pregunta que me haces sobre condiciones de trabajo, creo que además de pensar cuántos son los puestos de trabajo que se van a poder automatizar o dónde los algoritmos van a sustituir a los humanos, debemos pensar también el otro lado, es decir, ¿cuáles van a ser los puestos de trabajo que pueden crearse a consecuencia de la tecnología? Porque esto no va a ser un balance donde sólo se va a perder, también se va a ganar. Hay empleos que hoy existen i que no existirían si no estuviera la tecnología.

Para mí lo importante es cómo se van a transformar todos nuestros empleos y, en esa transformación, cuáles van a ser las condiciones de trabajo de los mismos. Ahí es donde sitúo el marco. Tú estás en el marco de cuántos vamos a caer, digámoslo así, cuántos nos vamos a mantener, y creo que también es fundamental saber de los que van a mantenerse en el mercado de trabajo, qué condiciones de trabajo van a tener.

### **Lucía Velasco**

Porque, ¿habría dos mercados de trabajo, con un trabajo digital y un trabajo analógico, en tu opinión?

### **Luz Rodríguez**

Yo creo que no, que apenas hay trabajo puro analógico, igual que tampoco hay puro trabajo digital. Para mí la pregunta es, y eso lo he dicho algunas veces, no cuántos empleos vamos a perder, (que perder, perderemos algunos; de hecho estamos perdiendo), o cuántos empleos vamos a ganar, que ganamos algunos, (de hecho estamos ganando) sino, en esa transformación, cómo tenemos que prepararnos: 1) para mantener el empleo 2) para las condiciones de trabajo que se van a producir para este empleo. Y por eso añado a esto que tú decías, y antes de entrar en si vamos a tener buenas, malas, precarias o menos precarias condiciones de trabajo, si vamos a ser más o menos vulnerables, un elemento que me parece esencial y que además tú también tocas en el libro, que es la formación. La necesidad de ponerse una perspectiva de toda la tecnología va a hacer que nuestros puestos de trabajo cambien, que nos complementemos con las máquinas, esa es mi visión. Nos vamos a complementar con las máquinas, no vamos a ganarlo o perderlo todo, no hay trabajos completamente analógicos ni todo es total tecnología, vamos a ser complementarios, máquinas y personas. Y entonces, en ese complemento, ¿qué tipo de formación necesita nuestra población y nuestra población trabajadora en particular para poder estar en este mundo? No digo ir al mundo, digo estar en este mundo porque estamos aquí, no estamos hablando del trabajo del futuro sino que estamos hablando del trabajo presente. Todos estamos complementados con máquinas y para mí ahí son fundamentales las políticas de educación que tenemos que repensar en clave de cómo formar a nuestros pequeños y pequeñas en esta tecnología y, luego, las políticas de formación. Sobre todo me refiero a las políticas de formación de la población trabajadora. Porque tú sabes muy bien, porque eres la guardiana de todos esos datos, que hoy por hoy nuestra población trabajadora sólo está relativamente preparada para la transición tecnológica que estamos haciendo.

Los números que conocemos son los números del Índice de Economía y Sociedad Digital (DESI). Este indicador europeo, en el último dato europeo fiable que tenemos, dice que el 57% de nuestra población tiene competencias digitales básicas. Esto significa que no son competencias digitales más allá de las básicas, y significa también que hay un 43% de nuestra población que no tiene ni siquiera competencias digitales básicas. Y a partir de ahí, te dejo el resto de los números, que son también muy importantes sobre este tema.

### **Lucía Velasco**

Sí, son importantes. Pero, fíjate, yo que últimamente me dedico mucho a los números, no sé si de tanto contacto me estoy volviendo un poco escéptica porque justamente has mencionado el DESI, que es el indicador europeo por excelencia donde se refleja la realidad digital de los países para que se puedan comparar, y éste ha cambiado este año la metodología. Entonces, de repente, claro, ya no se puede comparar tanto con el año anterior. Es un poco más complicado. Luego, cosas de la vida, me ha tocado a mí contestar en una de las encuestas, de dónde salen los datos y creo que esas encuestas dan también para una reflexión. Por ejemplo, ¿hace cuánto que se diseñaron esas preguntas? Porque no coinciden mucho con toda la población que lo responde y poco con la realidad que vivimos.

Antes de que entremos en el ámbito de la formación y de las competencias digitales y lo importante que va a ser eso para competir en el mercado laboral, que ya es global, déjame decir que yo sí creo que la digitalización en el ámbito de trabajo tiene dos impactos muy claros. Uno es que transforma los empleos actuales y otro, como tú decías, que genera nuevos espacios laborales. De aquí, y tú eres súper experta en este tema, se genera toda una nueva realidad laboral, que son las plataformas, en principio digitales por naturaleza, con una mentalidad también digital, pero una mentalidad digital del salvaje oeste digital, donde no había reglas, ¿ahí, uno, a qué se enfrenta?

### **Luz Rodríguez**

La verdad es que entramos entonces en condiciones de precariedad o vulnerabilidad. Yo estoy trabajando ahora más sobre vulnerabilidad. Me gusta más la palabra vulnerabilidad que precariedad, porque es más ancha que precariedad en el empleo, pero luego podemos volver a la diferencia.

Es verdad que la tecnología está transformando el empleo, está transformando nuestros empleos, los suyos y los nuestros. Estamos complementados con la tecnología, pero es verdad que está generando nuevos espacios de empleo. Yo no lo llamaría nuevas formas de empleo, ahí tengo una duda, pero sí que los llamaría nuevos espacios de empleo típicamente digitales. Hay muchos, pero los más visibles son los trabajos en plataformas digitales. Pero además están los *youtubers* que ahora acaban de tener un sindicato y la Unión General de Trabajadores va a representar a los *youtubers* en España, por ejemplo. O están los mineros de bitcoin, que no los vemos pero que están aquí, aunque ahora con lo de la caída de las criptomonedas no sabemos muy bien que va a pasar con los mineros. Pero hay una pléyade de empleos distintos de los cuales sobresale el trabajo en plataformas porque es más visible para nuestros ojos.

El trabajo en plataformas lo que tiene es una narrativa distinta. La narrativa de la plataforma es (y desde mi punto de vista hay una batalla ideológica muy importante ahí) que las plataformas no son empresas. Las personas que trabajan a través de las plataformas no son trabajadores. Las plataformas "somos mercados, pues unimos a consumidores con prestadores de servicios. Las personas que trabajan para nosotros son emprendedores". Claro, este modelo que acabo de definir, que es la narrativa de la plataforma, pone en tela de juicio sobre lo que hemos construido, las condiciones de trabajo de nuestros países, el nuestro incluido, porque nosotros habíamos construido nuestro mercado de trabajo, nuestras instituciones laborales y las condiciones de trabajo sobre dos conceptos básicos que la plataforma niega. La plataforma se niega a sí misma la condición de empleador, de empresario, de espacio-empresa. Y la plataforma niega a las personas que trabajan mediante ella la condición de trabajo, de trabajador,



de empleado para utilizar la palabra real de tener un empleo remunerado. Entonces, claro, a partir de este momento todo lo que hemos construido se pone en tela de juicio.

A parte, y esto ya te lo dejo con una pregunta sobre este tema, está la lógica de la disrupción. Si hay una palabra que se repite en lo que estamos hablando es “disruptivo”, esto es una disrupción y disrupción significa punto y aparte. Y cuando en las instituciones laborales se dice punto y aparte y “yo soy un fenómeno disruptivo” esto significa que se está poniendo en tela de juicio la aplicación de las garantías del pasado a los nuevos fenómenos de empleo, porque no sé si son nuevos empleos, yo creo que no, sino nuevos fenómenos de empleo digital. Y esto es lo que está sucediendo aquí, en plataformas, en concreto, la palabra disrupción está provocando un debate sobre si lo que habíamos construido, las condiciones de trabajo, las instituciones laborales que hemos construido son aplicables a estas formas de empleo típicamente digitales. Yo no sé si en el resto, que tú lo has analizado en tu libro, la palabra disrupción tiene este mismo enfoque o esta misma narrativa de “no sirve lo que habéis hecho, humanos”.

### **Lucía Velasco**

Es muy interesante esto que dices, pero claro, la disrupción no es otra cosa que cambio, que no reforma, sino cambio que es la base de la innovación. Y la innovación y el cambio están unidos y cuando hay innovación es probable que haya cambio y no un pequeño apaño. Eso pone en cuestionamiento no solo el sistema, sino la forma monolítica en la que concebimos los sistemas. Porque son tan poco flexibles, tan estáticos y tan de la frase de “esto siempre se ha hecho así”, que no te da espacio a que se puedan flexibilizar los marcos o que se puedan pensar nuevos espacios, en este caso de protección. Es decir, el mayor reto que traen las plataformas es responder a ¿cómo garantizamos los derechos laborales de las personas que se relacionan con las plataformas? Y luego ya decidimos si son trabajadores por cuenta propia, ajena, dependiendo del tiempo que le dediquen a la plataforma, de cómo se ha gestionado, de quién te gestiona y todas estas cosas. Pero eso también pasa en los entornos en los que hay mucha tecnología involucrada. O, las nuevas relaciones laborales, que no son nuevas relaciones, pero sí son una nueva realidad social que te empuja a que probablemente seas asalariado y también trabajador por cuenta propia.

Creo que conectando ese desacople del salario con la productividad en el que cada vez ganamos menos en relación a lo que cuesta la vida y en relación con los alquileres y con la realidad que tenemos, nos vamos a ver obligados seguramente a complementar nuestra renta con otros ingresos. Eso es un poco lo que te proponen las plataformas y lo que dan por hecho estos modelos digitales: velocidad y oportunidades. ¡Oportunidades! Qué es lo que la gente quiere. Entonces, no podemos no atender esa petición de la ciudadanía, por un lado, de tener más ingresos, más posibilidades de ingresar y, por otro lado, modelos de negocio que te dan esa posibilidad de que tengas más ingresos. Ahora, ¿cómo hacemos para que todo siga funcionando en esta nueva realidad? Una realidad en la que la gente necesita más dinero porque con el sueldo mileurista no da (y lo siento, no da, ustedes ya entienden que no se llega) y una nueva posibilidad de trabajar aquí y trabajar ahí. Pero cómo hacemos para que el trabajar aquí y trabajar ahí no signifique ser precario, no tener derecho a nada, no tener protección y estar a merced del emprendedor de turno que haya hecho una plataforma que te pueda desconectar en cualquier momento.

### **Luz Rodríguez**

Yo soy jurista, así que yo creo en la regulación. En este nuevo contexto vamos a necesitar recalibrar cosas. Yo decía que las garantías del pasado sirven. Sí, claro, siguen sirviendo por eso yo nunca utilizo la palabra determinismo ni disrupción, porque creo que una parte importante de la protección que hemos construido en el pasado sigue siendo válida y perfectamente adaptable, con cierta calibración a las realidades del presente. Para mí no son nuevas formas de empleo, pero hay que recalibrar algunas normas.

Que haya más precariedad o menos precariedad, que haya más vulnerabilidad o menos vulnerabilidad, en un mundo distinto con estos *lavoreti* que dicen los italianos,

con unos empleos más cortos, más a tiempo determinado, diferentes en términos generales, va a depender de la regulación de los derechos, es decir, de cómo se regulen los derechos del trabajo. Y he dicho del trabajo no sólo por un prurito de no utilizar un término de gender, de trabajador o trabajadora, sino del trabajo. Porque creo que cada vez más es necesario empezar a concebir que las formas de trabajo pueden ser variadas y, de hecho, lo son. Ya ahora, no es lo mismo trabajar como asalariado que como trabajador autónomo. No es lo mismo, efectivamente. Pero hay situaciones que son similares en un lado y en el otro de la frontera binaria que tenemos los laboristas desde que somos laboristas, el trabajo dependiente o el trabajo autónomo. Creo que eso sí que está cambiando. Las fronteras se están haciendo cada vez más tenues, cada vez más difusas y cada vez necesitamos pensar más en la regulación del trabajo, sea trabajo asalariado o sea trabajo autónomo. Lo digo porque hay situaciones de trabajo asalariado que son muy privilegiadas y, sin embargo, hay situaciones de trabajo autónomo que son muy vulnerables, donde se producen asimetrías de poder tan importantes como las que se producen en el trabajo por cuenta ajena.

Así que está muy marcado por tu parte. Para mí lo fundamental es la regulación de los derechos del trabajo, pero para mí estos derechos se pueden aplicar a todas las personas que trabajan. Hay que empezar a romper la lógica binaria, lo que no significa destruir el contrato de trabajo. No estoy pidiendo eso. No, no. ¡Si vivo de esto desde que me dedico a la universidad, de estudiar institucionalmente el contrato de trabajo! Pero creo que al lado del contrato de trabajo hay otras realidades de asimetría de poder que necesitamos empezar a ver, que no las habíamos visto y que las estamos viendo a través de las plataformas digitales. Y las plataformas digitales nos están enseñando que es difícil medir la dependencia de alguien que se conecta cuando quiere y se desconecta cuando le da la gana, pero que esa persona es débil económicamente y necesita protección. Para mí el derecho es fundamental, aunque haya cambios de trabajo.

### **Lucía Velasco**

Sobre todo, no es lo mismo si eres una persona vulnerable en una sociedad con un estado de bienestar sólido, fuerte, que te protege cuando estás mal. Que la barbarie que hay en muchos otros sitios en los que es el "sálvese quien pueda", con historias verdaderamente horribles de personas que se mantienen despiertas para poder trabajar más, de personas que si no cumplen -y ahora que me he metido unas cuantas series de estas de emprendimiento, de emprendedores, de Google y tal-, pues te quedas ahí un poco asustado porque son realidades que tampoco nosotros conocemos tanto. Y vuelven a la base, un poco lo que tú dices, que es que si no se protege al trabajo, si no se protege a esas personas y a los derechos que tienen por trabajar, les ponemos en una situación insostenible, incluso psicológicamente. Yo creo que ahora una de las cosas que ha traído la pandemia (y creo que todavía no la habíamos nombrado, ¡qué maravilla!), es que nos ha puesto también un poco contra el espejo para preguntarnos ¿qué es la vida? ¿Qué estamos haciendo con nuestra vida? Y también creo que en este nuevo espacio del trabajo en el que hay mucha digitalización, porque puedes no sólo a través de la digitalización, trabajar en otros sitios, tener acceso a otros mercados, por lo que no hace falta que cojas la casa y te vayas a otro sitio, sino que desde tu misma casa puedes estar trabajando para otro país, para otra empresa y seguir disfrutando de las tradiciones culturales de tu país que tanto te gustan. Pero claro, eso también nos lleva a cambiar un poco las exigencias, lo que esperamos del trabajo y de hecho en Estados Unidos está pasando con la que se conoce como "la gran renuncia" y con todos estos fenómenos que estamos empezando a ver, por los que ya no todo el mundo quiere cualquier trabajo ni quiere dejarse la vida trabajando.

### **Luz Rodríguez**

Sí, la pandemia ha cambiado muchas cosas y es bueno que lo comentemos. Para mí la pandemia ha tenido un doble impacto. El primero es que ha acelerado los procesos de desarrollo tecnológico. Aquí el teletrabajo ha sido un elemento central de la visibilidad del trabajo, de las posibilidades que da la tecnología para el trabajo. Y yo no creo que hubiera habido un acelerón tan importante en nuestro país, no sólo en

nuestro país, pero también en nuestro país, sobre la utilización de la tecnología en los procesos productivos o en los procesos administrativos, con lo bueno y lo malo que es la exclusión que también produce la tecnología. Ese acelerón lo ha dado la pandemia. Necesitamos seguir produciendo, al menos en lo posible y necesitamos seguir manteniendo actividad administrativa, al menos en lo posible, y ahí el teletrabajo ha sido la tabla de salvación de un modelo que se hubiera caído mucho más si éste no hubiera existido. Así que el primer impacto es la aceleración del proceso de transformación digital y el segundo, la aparición del teletrabajo como una modalidad normalizada en nuestro modelo.

Hoy hablamos del teletrabajo de forma mucho más normal de lo que hablábamos antes. Éramos un país sin teletrabajo, porque somos presencialistas. Eso de que necesitamos controlarnos a nosotros y controlar a quien trabaja. Y, por otro lado, como dices y yo escribí en El País, después de que haya estado cuatro años estudiando robots, inteligencia artificial y algoritmos, ahora resulta que quién nos está salvando la vida son los humanos. Y donde está descansando todo el trabajo fundamental para la pandemia era en los humanos. Eran personas humanas que nos estaban cuidando con muy malas condiciones de trabajo, todo hay que decirlo. Con una precariedad altísima. Son sectores feminizados, precarios, con muy poca tecnología, aunque yo no digo que sean analógicos *per se*. Son sectores de una precariedad salarial muy importante. Y nos dimos cuenta con la pandemia de que había trabajos que no merecían la pena. Tú y yo lo hemos discutido en Twitter. No merecían la pena. Había trabajos que tenían unas condiciones de trabajo que no merecían el esfuerzo de levantarse, pasarse dos horas en un metro, llegar allí y tener que estar trabajando en un sitio en el que no te valoran, pues no hay una valoración social de ciertos trabajos, ni hay una valoración económica de esos trabajos. Y dices: hasta aquí hemos llegado, y, si te lo puedes permitir, lo haces.

### **Lucía Velasco**

Y qué nos dice de nuestra sociedad, o del sistema en el que vivimos, el hecho de que se paguen cantidades astronómicas a todos estos, porque son estos (no estas) el 90%, hombres blancos del sector tecnológico, y no valoremos a todo el personal que nos cuida, que nos atiende. ¿Cómo es posible que estemos poniendo todas nuestras expectativas y todo nuestro reconocimiento en lo que tiene que ver con la tecnología y no en lo que tiene que ver con las personas que nos cuidan, que velan por nuestra salud, a las que tenemos en estas condiciones tan lamentables?

### **Luz Rodríguez**

Estamos hablando aquí sobre todo del futuro del trabajo. Lo digo porque cuando hablamos del futuro del trabajo parece que sólo hablamos de algoritmos y robots, pero somos una sociedad envejecida que va a necesitar muchos cuidados ¡Muchos cuidados! Porque en una sociedad envejecida y con muy poca natalidad vamos a necesitar muchos cuidados. Y tenemos que preguntarnos si el futuro del trabajo de nuestro país, además de los robots y de los algoritmos que para mí son importantísimos...

### **Lucía Velasco**

¡Pero que no están desarrollados en nuestro país, que son americanos además!

### **Luz Rodríguez**

Eso es. Pero vamos a necesitar también una población que se dedique a los cuidados.

Y aquí hay que incluir nuevamente la perspectiva de género. Tú estás poniendo el foco en eso. La perspectiva de género. Y la aceleración de la tecnología está agrandando las brechas digitales por razón de género. Los trabajos vinculados a la tecnología clásicamente, pero ahora más, son trabajos masculinos. Estos son trabajos masculinos y son trabajos muy valorados económica y socialmente. Sin embargo, los trabajos vinculados al cuidado, al sector sociosanitario de cuidados, suele ser de trabajos femeninos, menos algunos de ellos, porque aquí hay una segmentación por clase dentro. No es lo mismo ser médico o médica en una determinada clínica que ser cuidadora o cuidador en un determinado lugar, en una residencia de personas

mayores pública. Lo mismo ocurre dentro del sector sociosanitario. Hay un elemento de clase muy importante, pero hay una escasa valoración y una escasa valoración social del sector de los cuidados que se produce desde *in illo tempore* y, por lo tanto, una escasa valoración económica.

Y volvemos a la tecnología. A mí me preocupa, uno de los temas que me preocupa más, en esta escala que acabo de decir, es que mientras hay cada vez más chicos estudiando tecnología y cada vez menos chicas estudiando tecnología, mientras hay cada vez más hombres trabajando en tecnología y cada vez menos mujeres trabajando en tecnología, vemos que no es que vayamos a mejor, vamos a peor. Según el último DESI, aunque haya cambiado la metodología, sólo el 20% de las personas especialistas en tecnología son mujeres. Y, según mis datos del sistema universitario, solo uno de cada cuatro personas que están estudiando temas que tienen que ver con la tecnología son mujeres. Si se valora la tecnología y no se valora lo que no es tecnología, la brecha entre hombres y mujeres en nuestro sistema va a estar servida y vamos a ir a peor.

### **Luz Rodríguez**

¿Que podríamos hacer? Porque a mí también me preocupa.

### **Lucía Velasco**

Yo haría un experimento, que igual suena un poco raro, pero yo haría un diseño hecho por mujeres de formación tecnológica, con un *design thinking* de diseño participativo no diseñado por hombres, sino por mujeres. E incluso en esas primeras fases, porque nosotras nos socializamos ya con una inseguridad hacia lo técnico, las matemáticas, los números (y yo desde luego he crecido así a pesar de haber estudiado econometría y haber sacado buenas notas, estoy convencida que soy malísima con los números y odio el Excel). ¡Alguien me ha hecho pensar así! Me gustaría que hiciéramos un experimento sólo mujeres. Primero porque nos sentimos inseguras en entornos en los que los hombres lo entienden antes y nos sentimos rezagadas, lo vemos complicado y abandonamos. O, si no, pasa que el espacio está tan masculinizado que tienes que hacer tanto esfuerzo por conectarte en esa rueda, que te repliegas. Por eso haría un experimento hecho por mujeres pensado por mujeres para mujeres y hacer después una evaluación.

### **Luz Rodríguez**

Yo me di cuenta de este tema, la primera vez que entré aquí en Barcelona, en una gran empresa tecnológica de tamaño medio, 150 trabajadores, y vi solo señores. Había muy pocas mujeres. Este experimento lo repetimos en Madrid y nos pasó exactamente lo mismo. Una gran empresa tecnológica, la más grande del país, volvía a mostrar mayoría de hombres y muy pocas mujeres. Al preguntar sobre esto, hicimos focus group y, como soy una jurista un poco especial pues no estudio sólo leyes, las pocas mujeres que entrevistamos allí nos decían “no podemos tener hijos, porque si tenemos hijos aquí podemos perder nuestra carrera profesional”. Y lo decían porque es un mundo muy competitivo, donde el salario y las condiciones de trabajo son relativamente menos importantes, a diferencia de otros mundos laborales, mientras el prestigio y la carrera profesional es súper importante en ese mundo, por lo que tener un hijo significa tener un hándicap para continuar en un mundo profesional que es muy competitivo y que exige mucho esfuerzo y muy poca parada.

Pero además del *gender gap*, a mí me gustaría decir que la tecnología está trayéndonos otras diferencias que a veces vemos menos, pero que también están aquí. Hay una diferencia clara por edad, creo recordar. Los jóvenes son prácticamente todos ya digitales y nosotros, yo me incluyo en este nosotros, seguimos siendo analógicos. A mí me pasa. Me da un aviso el ordenador de firma digital y llamo a mi hija para que me diga por favor qué tengo que hacer. Esta brecha existe y la brecha, si la trasladamos al mercado de trabajo, te dice que las personas que tienen más de 45 años tienen dificultades de esta adaptación a este complemento que es la tecnología de los trabajos.

Existe también una brecha territorial en nuestro país. A pesar de que hemos avanzado mucho -España está entre los países con mejor infraestructura tecnológica- seguimos teniendo brechas digitales muy importantes. No es lo mismo trabajar en una ciudad que trabajar en el medio rural. Y por eso, cuando se habla del teletrabajo como futuro de los nómadas digitales o como futuro para una administración pública federalizante que dice mi amiga Argelia Queral, o como futuro para generar oportunidades de empleo allí donde no llegan otros empleos, yo siempre digo “vale, vale, pero como no llegue el wifi, todo esto no es posible”. Entonces, estas brechas son muy importantes.

Y la última que he detectado ha sido la brecha de la exclusión. O sea, la brecha económica que vivimos durante la pandemia: familias que tenían que hacerse cargo de la educación de sus niños y niñas, y que era imposible porque no había tantos ordenadores en sus casas, porque no había tantas líneas de wifi en sus casas y porque había una desigualdad económica que se replicaba en lo tecnológico.

### **Lucía Velasco**

Pero es que volvemos un poco a lo de los datos que hablábamos antes. En teoría en España el 80% de las casas tienen ordenador. El problema es si un ordenador es suficiente para una casa. Y el problema es también cuántos años tiene ese ordenador y si puede aguantar estar con varios programas a la vez. Porque yo que estoy intensamente conectada, necesito cambiar el ordenador cada dos años, porque es que ya no aguantan ni los programas, ni el rendimiento, ni la memoria, ni nada. Tenemos que empezar a medir de otra manera la forma en que la sociedad está cubierta o está preparada para aprovechar las oportunidades que le ofrece la digitalización. Y, desde luego va a impactar en el mercado laboral. Porque si nosotros tenemos una sociedad en la que sólo las personas que viven en la capital o en las grandes ciudades serán las que tienen más conexión y se la pueden pagar, eso es un problema. Lo digo porque no es sólo que te llegue a la puerta de tu casa, y también sería muy deseable que llegara a todo el territorio con la misma calidad, sino que te la puedas pagar. Porque claro, si tu salario no te da para pagar el alquiler, empieza además a meterle gastos: la luz, la internet a tope, en fin, todas estas cosas que son las que te permiten desenvolverte, o no, en ese espacio digital.

Respecto al teletrabajo, para mí es una de las cosas que agradezco a la pandemia al haber derribado esa barrera mental del presentismo insoportable que te obliga a chuparte todos los atascos del mundo. Pero desgraciadamente estamos volviendo a la oficina. El otro día leía en una noticia que compartía que la gente de Apple, que se supone que son gente muy lista, no quieren volver a la oficina y van a seguir trabajando igual. Y si no trabajan, que les echen, pero que no les digan dónde tienen que estar todo el rato. Y yo creo que esto es un tema generacional y de capacidades directivas, salvo en algunos casos, obviamente. Pero que tú tengas que estar obligado a vivir al lado de tu oficina, y cuando llegas a la oficina te sientas delante del ordenador y no te levantas de allí, lo siento, no. Ahí el tema de la creatividad falla.

### **Luz Rodríguez**

También soy partidaria del teletrabajo. Es verdad que antes de la pandemia, las catas que habíamos hecho en EuroFound, decían que España tenía en torno a un 7% de personas que teletrabajaban y no llegaban ni siquiera al 14% el número de empresas que estaban ofreciendo teletrabajo a sus trabajadores y trabajadoras. Y hoy, según el INE, aunque hemos vuelto a una normalidad, estamos ya en el 13%. La pandemia efectivamente ha derribado muchas fronteras.

Yo soy partidaria del teletrabajo, pero del teletrabajo de verdad. Me preguntaba Aimar Bretos, ¿crees que la pandemia ha sido un experimento del que se puede sacar conclusiones? Le dije que no. Y claro, el tipo se queda descolocado. Pero es que eso no era el teletrabajo que hemos estudiado, era otra cosa. Era eso de “márchese usted a su casa para hacer exactamente lo mismo que hace aquí y en el mismo tiempo que lo hace aquí: levántese usted a las 07:00, porque tiene usted que conectarse a las nueve menos diez, como cuando fichaba aquí en la oficina.

**Lucia Velasco**

Fichas telemàticament.

**Luz Rodríguez**

Claro. Por eso, esto no ha sido una experiencia de teletrabajo. Ha sido una experiencia de llevar la fórmula del presencialismo a tu casa, con todo lo que significa para tu casa, para la intimidad de tu casa y para tu forma de vivir, porque te ha llevado lo que tú hacías en la oficina a tu casa. Y en tu casa no es lo mismo. No era no solamente un tema de costes, que también, es un tema de respetar o no respetar la soberanía sobre mi tiempo de trabajo. Y si tengo la soberanía sobre mi tiempo de trabajo, por favor déjeme ponerme en la VPN famosa cuando yo quiera. Con todo, yo soy una clara partidaria del teletrabajo, pero hay que hacer un teletrabajo que se entienda que no es llevar el trabajo de la oficina tal como está a realizarlo en tu domicilio. Esto es otra cosa, no es teletrabajo, es presencialismo desde tu domicilio, asumiendo los costes y los riesgos, desde tu domicilio. Esto es una cosa distinta al teletrabajo.

**Lucía Velasco**

Y ahora que hablas de soberanía, las herramientas que se están extendiendo de vigilancia tecnológica sobre las personas trabajadoras, ¿con esto qué pasa?

**Luz Rodríguez**

Tú me has oído muchas veces hablar de estos temas reflexionando sobre las instituciones laborales que se ven afectadas por el avance de la tecnología y una de esas son los derechos fundamentales en el trabajo. Efectivamente, la tecnología da una capacidad de poder al empleador, de vigilancia sobre tu vida laboral. Hasta ahí de acuerdo, porque en las relaciones de trabajo subordinadas el trabajo es controlado por el empleador, pero le da un poder de conocimiento y de vigilancia y control sobre tu vida, más allá de lo laboral, que pone en tela de juicio los derechos de intimidad, los derechos de protección de datos, pero incluso el derecho a la integridad física. Estuve en un seminario donde se estaba discutiendo si nos van a decir que nos tenemos que poner algún implante, porque va a ser más fácil con un implante pasar por ejemplo un control de una empresa que poner un *password* de un ordenador. Ya no digo otras cosas, que podemos ir imaginando. Y ahí está en tela de juicio el derecho a mi integridad física. Y entonces ¿esto va a ser posible? Yo creo que aquí tenemos un reto.

Si tuviera que decir donde hay un reto, uno lo veo en la materia de ¿cuánto empleo vamos a crear y cómo vamos estar preparados como sociedad para ese empleo que vamos a crear? Y otro reto fundamental es el de los derechos fundamentales de las personas. La tecnología tiene un poder de control y de vigilancia que no tiene ningún otro instrumento. Y no sé si somos conscientes de eso, porque además todo esto lo estamos haciendo *gratia et amore*.

**Lucía Velasco**

Antes hablaba con Ferriol sobre que llega un momento que el sentir que te están controlando altera tu comportamiento. Es un poco eso del panóptico. Entonces tú modificas el ejercicio de tu libertad porque piensas que estás siendo constantemente vigilado. De repente le damos la vuelta a la cosa y estamos viviendo en una sociedad que no tiene ningún sentido. Y no olvidemos que la sociedad, que nuestra democracia y nuestro orden social está construido sobre un pacto que hemos hecho. Un pacto en el que nosotros trabajamos a cambio de un sueldo, a cambio de una estabilidad, de una cierta posibilidad de mejora en la vida. Si empezamos a dejar que se extiendan todas estas pequeñas cositas..., igual a ti no te afectan, pero a los 40 del almacén de logística sí.

**Luz Rodríguez**

Amazon es el ejemplo, Amazon es un robot. Los trabajadores y trabajadoras de Amazon trabajan siguiendo órdenes de una máquina.

**Lucía Velasco**

Por eso, si empezamos a meter a la sociedad en esos espacios de frustración en los que pierden la sensación de control sobre sus vidas y en la que la ira va creciendo, estamos arriesgando, en el fondo, el propio sistema. La degradación del mercado laboral, unas condiciones cada vez peores, la imposibilidad de construir una vida, de pagar alquiler, pagar las facturas con tranquilidad, de tener las competencias necesarias para poder aprovechar esto. Eso es. Porque como antes decías, el tener o no competencias digitales hace que estés dentro o fuera de la oportunidad. Si no hay oportunidad, la relación con la sociedad, con las empresas, con la banca, administraciones, que ya es digital, es un problema. Y, encima me empiezan a vigilar o controlar. Podemos estar sembrando un caldo de cultivo horrible.

**Luz Rodríguez**

Por eso yo siempre digo dos cosas sobre la tecnología y el trabajo. Primero, no al determinismo tecnológico. Es decir, tenemos que pensar en todo esto que tú estás diciendo, Lucía, en todos los impactos que tiene sobre nuestro trabajo, sobre nuestras vidas, sobre nuestras sociedades. Tenemos que debatir sobre ella, sobre estos impactos, y tenemos que decidir democráticamente, como sociedad, qué es lo que queremos aprovechar, porque ventajas tiene. Yo cuando llegué a Ciudad Real, que es mi universidad de referencia, quienes entraban en las cubas de Repsol a limpiar eran personas. Y había accidentes de trabajo, muchos y mortales. Ahora, quien entra en la cuba ya no es una persona, por fortuna entra una máquina, por lo que hemos logrado salvar muchas vidas con la máquina.

Los trabajos están ahí. ¿Qué ventajas queremos aprovechar y qué riesgos como sociedad queremos evitar? Esto necesita una gran conversación como la que tú y yo estamos teniendo aquí, pero a nivel público y a nivel social, para decir que esto tiene ventajas, pero también riesgos y de lo que se trata es de canalizar los riesgos de la mejor forma posible. Y luego, cuanto más tecnología estudio, más estoy deseando estudiar al humano, y más interesada estoy en poner en el centro lo humano.

La segunda historia es que hemos estudiado algoritmos, robots, tecnología, impactos, pero resulta que tenemos que encontrar la forma de volver a hacer resurgir lo verdaderamente humano en el trabajo y, luego, medir el desarrollo conforme a parámetros humanos, aunque todavía estoy en mantillas en esto. Pero a mí me parece muy importante recuperar lo humano.

**Lucía Velasco**

Estoy totalmente de acuerdo con esa conclusión. Recuperar lo humano para hacer que el desarrollo tecnológico responda a nuestras necesidades y no condicione nuestras vidas, sino que sea justamente para ayudarnos a esos trabajos o, a lo que quiera que sea. Y también, que hagamos llevadera esta transición. El mercado de trabajo está cambiando, se van a destruir nuevos empleos, se van a crear nuevas oportunidades. ¿Qué pasa en ese camino de unos a otros?

**Luz Rodríguez**

Sí, tienes razón, lo que pasa es la transición. Estamos en dos transiciones juntas. Además, se nos han juntado las dos: la transición medioambiental y la transición tecnológica. Y ahí necesitamos establecer medidas para el tránsito. Para mí, para el tránsito, son fundamentales dos políticas. Una es la política de formación. Como decía antes, hoy me parece que aprobaba el Consejo de ministros una partida económica muy importante para formación de trabajadores y trabajadoras, y espero que una parte importante sea para formación en competencia digital. Para la transición, formación. Pero para mí es fundamental hablar de rentas y de cómo va a impactar todo esto de lo que estamos hablando en el modelo de bienestar. Porque tú has hablado de si tenemos un modelo de bienestar social importante y yo te digo: ¿pero podemos tener un modelo de bienestar social importante si vamos a tener menos empleo y un empleo como el que estamos describiendo?

En segundo lugar, para que haya transición, tiene que haber rentas: no puede haber ganadores y perdedores. Tenemos que pensar como sociedad, en los impactos que tiene sobre la propia sociedad y la propia democracia, que tenemos que permitir que las personas que no se enganchen puedan seguir viviendo con dignidad. Y para mí, ahí los debates sobre renta universal, sobre renta básica, sobre renta, como lo queramos llamar y como lo queramos hacer, son fundamentales.

### **Lucía Velasco**

Completamente de acuerdo. Y eso también enlaza un poco con lo que decía antes de la flexibilidad del propio sistema para ser capaz de innovar y de adaptarse a los nuevos tiempos. Es decir, no podemos seguir diciendo, con la que está cayendo, que el sistema lo van a soportar las personas trabajadoras, porque las personas trabajadoras con su IRPF cada vez ganan menos, pueden aportar menos y somos más a mantener. Porque somos más personas mayores, porque somos más, somos una sociedad más envejecida y más enferma, seguramente. Entonces hay que ver cómo conseguimos nuevos ingresos. Esos nuevos ingresos, en mi opinión, tienen que venir también de incorporar la nueva realidad laboral, de hacerlo todo mucho más fluido. Es decir, por qué tengo que trabajar solo en un sitio, trabajar de nueve casi a ocho de la tarde, que sea incompatible con hacer otra actividad, si igual puedo hacer lo mismo en menos tiempo y complementar mi renta con algo que me apasione. Porque no todo el mundo tiene la suerte de trabajar en lo que le gusta y en lo que le motiva y tiene que trabajar para vivir.

¿Cómo podemos hacer para que las personas que trabajan en estas plataformas, en estos espacios, paguen impuestos con facilidad y no tengan que encontrar un gestor que sepa de plataformas, etc.? Si a mí me cuesta muchísimo no gastar dinero en Amazon, me cuesta muchísimo no comprar online, ¿por qué no hacemos lo mismo? ¿Por qué no ayudamos a que las personas contribuyan, a que paguemos las multas y los impuestos más fácilmente? Y empezamos a pensar nuevas fuentes de ingresos.

### **Luz Rodríguez**

Claro, nuevas fuentes de ingresos. Porque lo que está claro es que Lucía ha hablado de impuestos y de cotizaciones y a mí me gusta mucho subrayarlo, porque cuando hablamos de lo que sucede en el mercado de trabajo como consecuencia de la tecnología, no sólo tenemos que hablar de empleos, sino que tenemos que hablar también de impuestos y tenemos que hablar sobre de quién va a depender la protección social. Y eso no es mercado de trabajo. Es cómo se redistribuyen los riesgos en una sociedad que ha cambiado radicalmente cuando predistribuyamos los riesgos a través del empleo.

Y ahora nos sometemos ya a las preguntas.

## **Preguntas**

### **Ferriol Soria**

*La primera reflexión. Pensaba en la alcaldesa de Esplugas, Pilar Díaz, que es de las primeras ingenieras en telecomunicaciones aquí en nuestra casa, en los problemas de conciliación que tuvieron esas generaciones y que ella ha tenido y tienen muchas alcaldesas también.*

*El director del Área de Desarrollo Económico y Social de la AMB que no puede acompañarnos pero que nos está siguiendo, aparte de agradecer el diálogo nos dice, en primer lugar, si no sería oportuno consultar más a las mujeres sobre qué necesitan de la tecnología. Es decir, si quieren cambiar el sesgo, quiénes hacen los algoritmos, son hombres blancos, etcétera ¿no tenemos que empezar a cambiar y preguntamos quién lo desarrolla?*



*Luego están el tema del comercio y el tema de la industria agroalimentaria. Comer es una actividad vital. ¿Por qué no pensar cómo aplicar los avances, no en crear minas de bitcoin y no más videojuegos, sino en desarrollar más aplicaciones y un enfoque para mejorar la calidad de vida, cambio climático, etcétera? ¿Prevéis que esto va a ser lo que acabe viniendo? Y para terminar esta primera vía y aprovechando el tema de género que salía antes, nos dicen: ¿existe algún estado o región en el que la brecha digital de género no sea tan importante como la que mencionabas? Y, si es así, ¿cómo lo han hecho?*

### **Luz Rodríguez**

Respecto al tema de consultar a las mujeres sobre lo que esperan de la tecnología, primero diré que la diferencia entre mujeres y hombres con respecto a la tecnología no se produce solamente en España, sino que es un fenómeno europeo. Es verdad que hay países que tienen el fenómeno más ancho y países que tienen el fenómeno más estrecho. Pero es un fenómeno global. Es verdad que habría que preguntar a las mujeres sobre qué esperan de la tecnología y hacer lo que ha dicho Lucía, que me ha parecido una buena idea, es decir, generar un espacio donde vamos a intentar saber cómo debería ser el proceso para que se incorporaran más mujeres. Probablemente hay que preguntar más, pero también tendríamos que preguntar, desde mi perspectiva, a las empresas, ¿por qué establecen mecanismos de organización del trabajo y del tiempo de trabajo que son tan masculinos?

Porque es que a veces no somos conscientes de esto, pero hay mecanismos de organización del trabajo, mecanismos sobre todo de organización del tiempo de trabajo, que son muy masculinos. Hacer horas extras o no hacer horas extras parece que es neutral. Tener complemento de disponibilidad o no tener complemento de disponibilidad parece que es neutral, y no lo es. Porque si se establecen los parámetros de relaciones laborales conforme a las horas extraordinarias y a la disponibilidad, habrá muchos más varones que mujeres trabajando en ese tiempo. Porque las mujeres todavía no hemos, no han, logrado llegar a la corresponsabilidad, y son las que asumen mayoritariamente las tareas de cuidados. Entonces, no es sólo preguntar a las mujeres qué les gustaría, que probablemente haya que preguntarles, sino decir a una parte importante de quienes organizan el trabajo y el tiempo de trabajo, que la organización del trabajo y el tiempo de trabajo es todavía muy masculina en nuestro país, y no sólo en el nuestro, en muchos. Siendo eso así las mujeres quizá no quieran o no se sientan bien incorporándose a esos modelos masculinos de organización del trabajo.

### **Lucía Velasco**

Esos modelos masculinos a veces están liderados por mujeres. Eso también pasa. En general, no sólo por las cargas familiares y por el trabajo, por la doble jornada que padecen muchas mujeres, sino porque simplemente no queremos estar todo el día en la oficina. Es que es tan claro como decir que no quiero estar tantos días trabajando, quiero hacer otras cosas, las que sea, pero otras. Creo que eso no conecta con una motivación que tenemos las mujeres de hacer algo más con nuestra vida.

Y, sobre esto de la industria agroalimentaria y de la tecnología para mejorar nuestras vidas, lo que pasa es que en un mercado hipercapitalista con muchísimos beneficios, beneficios rápidos, donde el que llega primero se lo lleva todo, el foco está puesto ahí. Y es así porque los incentivos empujan a eso y no a mejorar un poco nuestra alimentación, nuestra vida, reducir el cambio climático y esas otras cosas. Ahí es donde aparece el Estado corrector e interviene para alinear los incentivos con lo que nos conviene como humanidad.

### **Ferriol Soria**

*Para cerrar el tema de género, un par de apreciaciones más. Una, nos dicen, que justamente una de las campañas que están haciendo en la AMB es que, para incentivar los trabajos de curas, lo que se ve son chicos y para incentivar trabajos de una imagen tecnológica son chicas. A ver si también el marketing ayuda.*

**Luz Rodríguez**

Eso deberíamos complementarlo con campañas de anuncios en las navidades donde las niñas no jueguen con muñecas y los niños no construyan aviones. A lo mejor también estaría muy bien esto.

**Lucía Velasco**

Y también los algoritmos de búsqueda. Cuando pones una cosa y te salen imágenes y las imágenes que te salen son las que son, ahí está un poco el sesgo de los algoritmos y cómo esos algoritmos tienen que reflejar la realidad de que cuando teclees “mujer” pues no te salga necesariamente una mujer guapísima y rubia. Que igual te salga una mujer con una discapacidad, que te salga una mujer porque hay muchos tipos de belleza y muchos tipos de mujeres. Y de hombres. Creo que la realidad que estamos construyendo a través de la ventana de la pantalla, de la ventana digital y de los buscadores, que al final es lo que ya utilizamos como punto de referencia, tiene que reflejar el mundo en que vivimos.

**Ferriol Soria**

*Para terminar, nos dicen, abriremos ahora un centro de FP Digital de Informática en Barcelona y lo dirigirá una mujer. Es buena idea contratar docentes mujeres, ¿nos ayudas a justificarlo?*

**Luz Rodríguez**

Eso se ve mucho en las universidades. En las universidades, hasta llegar al doctorado hay como una especie de paridad entre mujeres y hombres. Y una vez que ya te despegas del doctorado y llegas a la titularidad o a la cátedra, hay muchos más hombres que mujeres. Es decir, que tengan cuidado con la discriminación indirecta, que no contraten mujeres para los puestos de trabajo más bajos y hombres para los puestos de trabajo superiores.

**Lucía Velasco**

Y no sólo eso. Sino que la idea de que hay diversidad en general y luego igualdad en términos de hombres y mujeres, que somos medio y medio de la población, es que incorporemos nuestra forma de entender el mundo a lo que hagamos. Por eso es importante que en este centro de FP se aplique la visión de la mujer, no que vaya una mujer a hacer lo establecido por los hombres.

**Ferriol Soria**

*La preocupación por la sostenibilidad económica de lo que nos viene. Nos preguntan sobre el impuesto a las máquinas y renta universal. También sobre el discurso de la emprendeduría y la economía de la plataforma como oportunidad y como peligro de precariedad.*

**Lucía Velasco**

Son bastante buenas las preguntas. Sobre lo de los impuestos a las máquinas, es verdad que no lo he estudiado y creo que para hablar de estos temas hay que estudiarlo bastante, pero lo veo complicado porque las máquinas ya no se ven. Puedes ver un brazo robótico en una fábrica, pero luego cuando ya hablamos de algoritmos y de otros espacios es más difícil de encontrar ese sujeto que tasar. Sin embargo, yo sí que creo que hay que buscar maneras de modular la digitalización de la automatización. Eso vendría a ser como si tú tienes una fábrica de coches y vas a echar a no sé cuántas personas porque vas a poner robots. Bueno, pues no. Primero tienes que hacer un plan de transición, tienes que formar a estas personas, ayudarlas a que consigan otro trabajo, etc. Y luego vemos la diferencia de tu contribución, porque la función de las empresas también es contribuir al sistema. No es sólo operar y sacar beneficios porque ya no tienen ni trabajadores, sólo tienen máquinas, pagan la electricidad y ya está. Tenemos que empezar a plantearnos abrir debates y empezar a traer personas expertas que estén trabajando en estos temas y que reflexionen sobre cómo podemos hacer esa transición en la que el sistema iba a funcionar a través de las contribuciones.

### **Luz Rodríguez**

Yo puedo contar mi propia experiencia en el análisis, pero que no sirve más que como propia experiencia. El primero que habló de la cotización a través de robots fue Bill Gates, lo recordarán. Dijo que si hasta ahora pagaban cotizaciones los humanos y si los robots reemplazan a los humanos, entonces los robots deberán pagar cotizaciones. Al principio cuando escuché este debate, que en nuestro país lo ha abrazado la Unión General de Trabajadores, no tanto otras organizaciones, yo pensé que no, que no. Ahora explico por qué no. Es sobre todo porque el robot para mí no deja de ser una máquina. Es verdad que es una máquina muy especial y sólo basta ir a Martorell, a la Seat, para darse cuenta de que son máquinas muy especiales y que van a seguir siendo máquinas muy especiales. Por fortuna todavía no son androides, pero son máquinas muy especiales.

Pero no deja de ser como cuando antes se introducía un telar que hacía que el cambio productivo fuera el que fuese y se produjeran beneficios. Por eso mi criterio era el de tasar beneficios. Es decir que las empresas paguen del impuesto a los beneficios para sostener el modelo de seguridad social. Entre otras cosas porque no sabemos qué es un robot, porque, efectivamente, ¿defina usted robot! Es verdad que hay una primera definición en el 2017 en la Unión Europea, pero defina usted robot para que yo piense que es lo que va a pasar. Pero luego, un buen amigo de esta casa y con el que trabajo muchas veces que es José Moisés Martín Carretero me recordó la posibilidad que tienen todas las empresas tecnológicas de elegir dónde pagan sus impuestos. Por lo tanto, los impuestos de X empresa los pueden pagar aquí o en Francia, a un paraíso fiscal o a Irlanda. Si dejábamos que esto fuera así, pues muy bien, los impuestos sobre los beneficios no iban a estar aquí para para la Seguridad Social.

Ahí empecé a pensar que a lo mejor sí que hay que cotizar por la tecnología: robot, bot o lo que sea. Pero es verdad que hay que hacer - aunque es muy difícil- que aquellos beneficios que se producen a consecuencia de un proceso de automatización reviertan de alguna manera en la sociedad donde se produce el proceso de automatización. Es lo que tú estás diciendo, Lucía, pero con otras palabras, y debemos asegurar que el modelo que se genera a partir de ahí sea económica y -algo que no se nos puede olvidar en una sociedad- socialmente sostenible. Es decir que, efectivamente, las máquinas deben de tener algo que permita que el modelo sea sostenible y que se puedan pagar a partir de ahí, porque este es el debate que hay. Yo soy laboralista y los laboristas la renta universal no terminamos de verla porque somos los del empleo o el empleo. Pero es verdad que antes se distribuían beneficios a través de empleo y ahora se puede perder esa fórmula de distribución, así que habrá que pensar en rentas. Alguien tendrá que cotizar para pagar esas rentas y alguien tendrá que cotizar y pagar impuestos para pagar ese tipo de rentas. Así que, yo cada vez soy más partidaria de ver dónde están y de tasar ahí.

### **Lucía Velasco**

Por eso digo que hay que empezar a innovar y a pensar cosas que suenen locas y ver y hacer esto que está muy de moda, que son los sandboxes, que son espacios sin regulación para probar cosas (aunque todavía no he visto nadie que lo haya conseguido, pero bueno). Lo que sí se me ocurre, como todo tiene que ver con cultura, con sociedad, con generar comunidad, si estamos súper valorando en bolsa y a través de los hiper salarios a los directivos que están poniendo todo su cerebro y todos sus recursos para sustituir personas por máquinas, pues vayamos ahí. Vayamos también a premiar la cultura y las organizaciones que ayudan a mejorar el concepto de sociedad, y a los que no, no. Veamos también como hacerlo.

### **Luz Rodríguez**

Buenos y malos quieres decir.

### **Lucía Velasco**

Sí. Busquemos fórmulas de evitar esa dispersión salarial entre el más bajo de la empresa y el más alto, para no crear sociedades desiguales desde las propias empres-

as. Vayamos contra los incentivos perversos de la cultura del pelotazo digital y del emprendedor digital, que tienen ellos unos salarios de no sé cuántos ceros y luego tienen a repartidores sin derechos y que se caen de la bici y ahí te quedas. Vayamos también contra ese tipo de cultura capitalista corrosiva.

### **Luz Rodríguez**

Yo, llegué a proponer que las plataformas paguen cotizaciones a la Seguridad Social, aunque sean por los autónomos. Hasta ahora teníamos un modelo donde eran los empleadores los que pagaban solamente las cotizaciones sociales de las personas que se consideraban asalariadas. Esto es una construcción que hemos hecho entre todos, no son las tablas de la ley, por lo que pensemos en que hay ciertas empresas que podrían pagar las cotizaciones sociales de las personas que trabajan para ellas. Con independencia de que trabajen en el status "a" o en el status "b" o en otro estatus, porque sí creo que es necesario innovar.

Y, con esto de las plataformas, yo no estigmatizo la plataforma. Lo decía antes, para mí lo importante es la regulación, no tanto para quién se trabaja, sino cómo se regulan los derechos que se tienen trabajando, que son cosas distintas. Pero también lo que creo es que de las plataformas todavía conocemos muy poco. Nosotros en general lo que vemos son esas personas que van con las bicicletas o con sus coches y nos hacen pensar en cómo regular esta situación. De hecho, tenemos regulaciones sobre esta situación, pero no nos damos cuenta de que las plataformas están por doquier. Primero, porque cada vez más sectores están plataformizados. Ahora el sector de los cuidados está absolutamente emergente, pero todo el sector de la producción, la producción creativa, todo el sector de la programación, todo este sector, está todo plataformizado. Es más, empieza a hablarse de la administración pública como plataforma.

### **Lucía Velasco**

Metaverso.

### **Luz Rodríguez**

Pero cada vez hay más sectores donde están las plataformas. No vemos que estas personas que trabajan para ellas trabajan desde sus domicilios. Esto se parece mucho al teletrabajo, porque hacen programación desde su casa, tienen muchas oportunidades de complementar rentas y creo que aquí tenemos un elemento de conocimiento y de regulación, porque hay oportunidades de empleo que están ahí que ¿por qué no se van a aprovechar? Pero hace falta siempre que haya regulación.

### **Lucía Velasco**

Sí, pero que lo regule una persona que entienda esta realidad, porque ¡madre mía!, cuando te toque una persona analógica que te marque las normas... pues se ha acabado.

### **Luz Rodríguez**

Como reflexión, la regulación analógica y tecnológica es buena.

### **Ferriol Soria**

*Por último, nos dicen si creéis que hay suficiente consenso político o institucional en favor de esta regulación tecnológica y cuándo veremos una regulación extendida en este sentido.*

### **Lucía Velasco**

Yo creo que el consenso está en ver qué dice Europa. Como participamos en Europa, más o menos de manera activa y admitimos sus propuestas, porque además tardan mucho tiempo en concluir, confiamos en Europa. Y Europa, esta comisión, está a mitad de camino y lleva un programa regulatorio en ámbito digital interesantísimo, muy potente, que seguramente cambie el tablero de juego para los próximos años. Estamos hablando de ley de datos, ley de inteligencia artificial, derechos digitales,

plataformas, mercados digitales, servicios digitales, en fin, creo que ahí vamos a ver qué pasa. Es verdad que desde que se aprueban hasta que se transponen, suelen pasar un par de años, pero ahí hay muchísima esperanza puesta. También, porque es homogéneo en todos los territorios de la Unión y eso va a ayudar mucho a poner orden.

### **Luz Rodríguez**

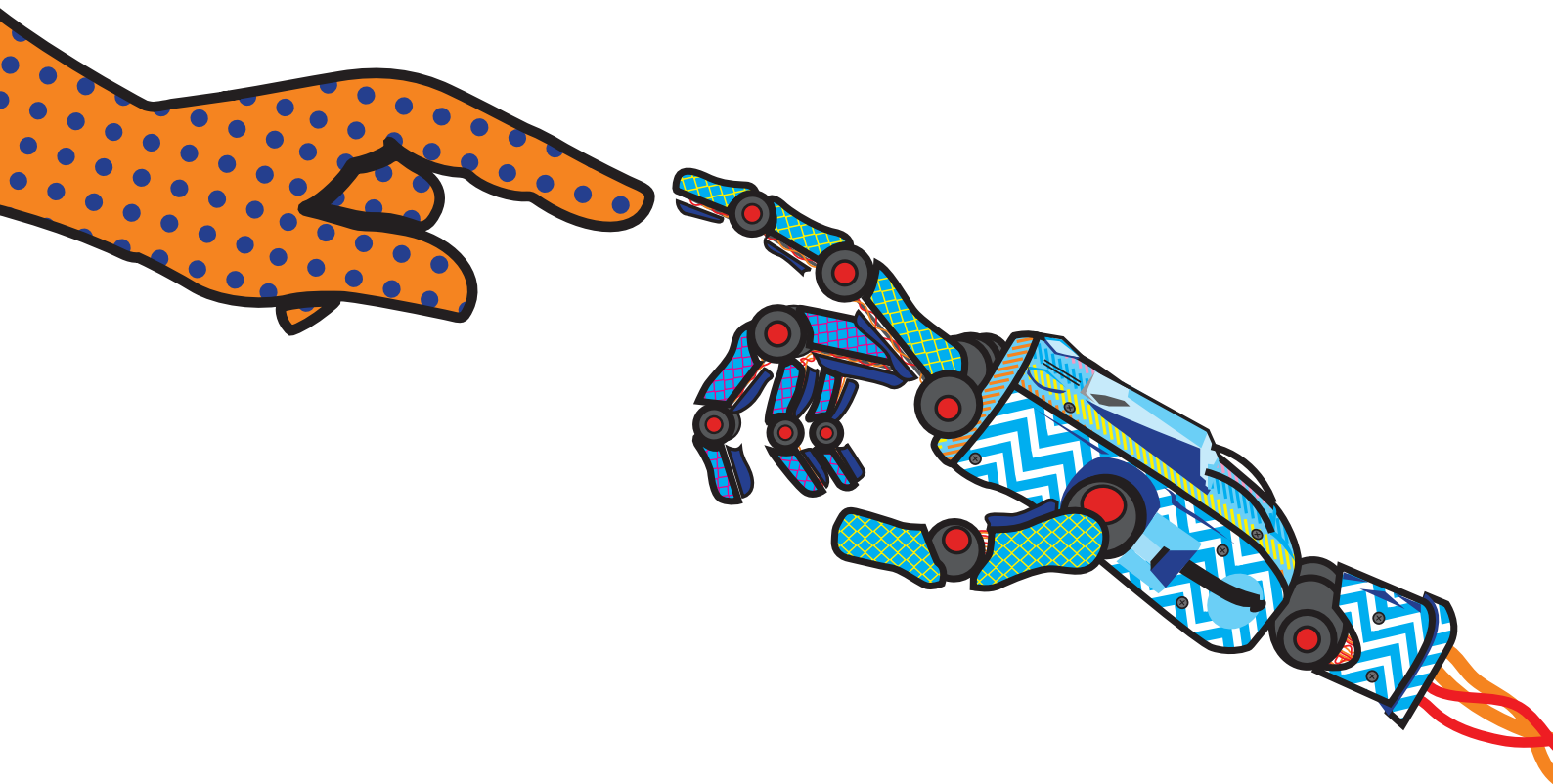
Europa ha cambiado radicalmente en el tema del mercado digital. Es decir, donde teníamos una Europa abstencionista, ahora tenemos una Europa proactiva, pero también en plataformas de inteligencia artificial tenemos una Europa súper proactiva.

Yo no sé si en España hay ese consenso. Es verdad que lo que viene de Europa lo tenemos que interiorizar, así que ahí tenemos un vector muy importante, y a mí me gustaría que lo tuviéramos. Efectivamente, yo creo que ahora nos hemos quitado, y voy a decirlo así, por favor, que nadie se moleste, pero nos hemos quitado una especie de mantra de encima en el mercado de trabajo, que es que hay que derogar la reforma laboral pasada. Era como un mantra que nos impedía reflexionar sobre el futuro, porque estábamos mirando todavía al pasado, porque necesitábamos recuperar algo del pasado para seguir adelante.

Ahora este mantra ya no está porque ya ha habido una intervención de reforma laboral para mejor o peor. Yo espero que, en nuestro país, cuando se aborde una futura regulación del mercado de trabajo, se aborde con esta mirada. Que haya y que sea esta la mirada, porque no se puede ya abordar la regulación del mercado de trabajo en nuestro país sin tener en cuenta que está en una doble transición. La transición ecológica es muy importante, pero que la transición digital ha venido para tocar muchas cosas. No todo tiene que ser nuevo, pero hay muchas cosas para la reflexión y yo espero que esa mirada se tenga. Espero que no estemos pensando solo en el pasado, sino que empecemos a pensar en el futuro y establecer consensos sobre cómo construir el futuro.

# Life long learning, noves competències i qualificacions requerides: una mirada europea i internacional

30 de maig de 12.30 - 14.00 h



## Vídeo Introductori

**Filo Cañete** Alcaldessa de Sant Adrià de Besòs

## Vídeo Inicial

**Héctor Santcovsky** Director de l'Àrea de Desenvolupament Social i Econòmic de l'AMB

## Diàleg

**Xavier Matheu** Director ad interim i cap del Knowledge Hub Department de la European Training Foundation (Torí, Itàlia)

**Clara Centeno** Investigadora sènior a la Unitat de Capital Humà i Ocupació del Joint Research Centre de la Unió Europea (Sevilla)

## Vídeo

<https://www.youtube.com/watch?v=OEJZnURbFR8>

## Presentació

### Ferriol Sòria

Director de la Fundació Ernest Lluch

*Molt bon dia a tothom i moltes gràcies per acompanyar-nos als que esteu aquí i als que ens esteu seguint per streaming, en aquest que serà el tercer diàleg del cicle sobre "El Futur del treball" que fem des de la Fundació Ernest Lluch en coorganització amb l'Àrea Metropolitana de Barcelona.*

*Moltes gràcies també als qui estan fent possible aquest cicle, per descomptat als amics del Palau Macaya que sempre ens tracten de manera excel·lent en aquest espai esplèndid, i als dialogistes d'avui que ens acompanyen presencialment i en línia, i als experts i alcaldes que ens fan arribar les seves reflexions en forma de vídeo i ens permeten anar centrant els diferents temes d'interès.*

*Avui parlarem la formació al llarg de la vida i de les competències i qualificacions que requerirà el mercat de treball del futur. El primer que vull fer és agrair a les ponents que ens acompanyaran avui, a en Xavier Matheu, que ens acompanya a la sala, i a la Clara Centeno, que malauradament a causa del COVID ens ha d'acompanyar online però a qui agraim enormement l'esforç de ser-hi, esperant que es trobi prou recuperada com perquè tot flueixi de la millor manera.*

*Els presentaré posteriorment, però a tots dos d'entrada moltes gràcies.*

*I també agraïment a les entitats i institucions que ens acompanyaran i que tenen una veu que ens és imprescindible per parlar del futur del treball com són els ajuntaments, en aquest cas l'agraïment per a la Filo Cañete i el seu equip de l'Ajuntament de Sant Adrià del Besos, i la visió de l'Héctor Santcovsky director de l'Àrea de Desenvolupament Econòmic i Social de l'Àrea Metropolitana de Barcelona, essencial per entendre alguns dels reptes que s'han d'encarar des del món local en aquest nou paradigma del treball del futur.*

*És al món local on les transformacions del mercat de treball es donen i afecten a les persones que estan sobre el territori. Vull donar doncs les gràcies a la Filo Cañete, alcaldessa de Sant Adrià del Besòs, que ens ha fet arribar unes primeres reflexions que volem compartir amb vosaltres.*

*Escoltem doncs a la Filo Cañete.*

## Vídeo introductori

### Filo Cañete

Alcaldessa de Sant Adrià de Besòs

Molt bon dia a totes i tots.

Primer de tot voldria donar les gràcies a l'organització i concretament a la Fundació Ernest Lluch i a l'Àrea Metropolitana de Barcelona, que han plantejat aquests diàlegs. Ja porteu uns dies parlant sobre el món del treball i voleu focalitzar aquest diàleg en allò que seria el futur de les competències en el món del treball. Per tant, gràcies per donar-me la oportunitat de fer aquesta introducció en aquest dia en el qual, d'alguna manera, feu la clausura de la feina que durant aquests dies heu estat fent, desenvolupant i reflexionant a l'entorn del tema plantejat.

Crec que és important, per fer aquesta mirada de futur, pensar d'on venim i per tant mirar un moment al passat. Vull també agrair aquesta mirada que heu volgut tenir donant veu al que pensa i reflexiona el món local. En aquest sentit us vull traslladar també les meves reflexions i posicionament, en aquest cas, com alcaldessa de la ciutat de Sant Adrià de Besòs. Com us deia, per poder parlar de futur hem de fer una mirada també al passat, i en el cas de la ciutat de Sant Adrià, un passat molt vinculat al món industrial, per tant, molt vinculat al treball, a tota aquesta cultura obrera, reivindicativa i, per què no, també més activa. Però és un passat que ens ha deixat seqüeles que actualment tenim i estem superant, i una base amb uns polígons industrials i un determinat desenvolupament basat en una activitat econòmica determinada que també estan essent ara objecte de reflexió i que volem veure a Sant Adrià com una gran oportunitat.

Aquesta oportunitat la vinculem a dos factors importants que vull remarcar i ressaltar. Un és el campus universitari, sobretot perquè és un campus que s'està desenvolupant i especialitzant, en tot el que té a veure amb l'energia, un camp que té molt a veure amb la sostenibilitat i amb la reflexió urgent que hem de fer des del punt de vista mediambiental. Totes les solucions fruit de la recerca i la investigació que ens arribin des del campus seran útils i ens vincularan així mateix per al desenvolupament en l'àmbit de les Tres Xemenieies. És la gran oportunitat de la ciutat, la gran oportunitat de l'Àrea Metropolitana i la gran oportunitat de Catalunya. En aquest sentit és important ressaltar el pas que ha donat la Generalitat per tenir la iniciativa d'ubicar-hi el HUB digital i audiovisual mitjançant sinèrgies, línies de col·laboració, de coordinació i de treball conjunt amb aquesta recerca i investigació del campus de l'energia, lligant-lo amb tota l'activitat econòmica que pugui venir vinculada en l'àmbit audiovisual i digital.

Així mateix no volem deixar d'esmentar la reflexió que estem fent al respecte dels nostres polígons industrials. Per una banda, respecte al polígon de Montsolís limítrof amb Barcelona, amb el polígon del Bon Pastor, de l'Estadella i, per una altra banda, en el polígon de Badalona Sud amb Badalona. Per tant és en clau metropolitana en què també estem treballant per valorar quin serà el futur i el desenvolupament especialment per la generació d'ocupació i per tant la generació d'oportunitats, no només a la ciutadania de Sant Adrià si no a la ciutadania de l'Àrea Metropolitana.

Fetes aquestes reflexions crec que és important valorar la ciutat de Sant Adrià pel seu passat però sobretot pel seu potencial de futur que obri oportunitats importants i, com he dit, no només en clau de ciutat si no també en clau metropolitana i de Catalunya.



**Ferriol Sòria**

*Director de la Fundació Ernest Lluch*

*Moltes gràcies a l'alcalde, a la Filo Cañete, i un agraïment també al seu equip del gabinet d'alcalde que ens han fet arribar aquestes reflexions i ens centra, ella que acabava parlant del fet metropolità, la segona veu que als qui som organitzadors ens semblava imprescindible, que és la visió de l'Héctor Santcovsky, director de l'Àrea de Desenvolupament Econòmic i Social de l'Àrea Metropolitana de Barcelona, essencial per entendre alguns dels reptes que s'han d'encarar des del món local en aquest nou paradigma del treball del futur.*

*Vull avançar el meu agraïment a l'Héctor Santcovsky que ens ha fet arribar aquests comentaris que volem compartir amb tots vosaltres abans de presentar els dos ponents de la sessió d'avui.*

## Vídeo Inicial

### Héctor Santcovsky

Director de l'Àrea de Desenvolupament Social i Econòmic de l'AMB

Bon dia a tots i totes.

Moltes gràcies a la Fundació perquè em permet avui poder dirigir-me al públic i estar aquí amb vosaltres. Avui em toca a mi parlar del futur de treball, com hem fet a totes les sessions en les quals hem estat treballant aquests dies.

El primer que voldria dir és que parlar del futur del treball avui dia no és només parlar del futur del treball sinó que és parlar del futur de la nostra societat. Per què ho dic això? És molt senzill, en primer lloc perquè venim d'una gran crisi econòmica motivada bàsicament per la COVID, però és una crisi que venia ja d'una crisi econòmica de la producció i de la distribució i, amb tot això, s'ha creat un problema molt greu que ha suposat, sobretot, un efecte terrible en les nostres societats, això és l'agreujament de les desigualtats.

Si avui hem de parlar del futur del treball en realitat del que hem de parlar és de com el treball ha d'ajudar-nos a combatre les desigualtats; aquest és un tema clau en tot el discurs que plantejem. És un tema clau perquè podem estar parlant d'intel·ligència artificial, robòtica, digitalització, i diem: qui no tingui i entri en tot això, tindrà problemes. Penseu ara en un pare que té un fill de 14 o 15 anys que no sap què vol estudiar, que no sap què vol fer a la seva vida i al que tothom diu que serà un exclòs social perquè no li va bé la informàtica ni li va bé la digitalització. Aquest és el repte, no només saber com fer que aquesta persona s'interessi per aquest tema sinó com ens ho fem per "pensar el problema" que és un canvi radical en la forma d'abordar-ho. Jo crec que aquest és el tema clau en aquest moment i per tant, els vectors que afecten directament a la forma d'entendre el problema van lligats a aspectes que no solament tenen a veure amb la capacitació o amb com serà el futur i la digitalització. Perquè es parla molt de digitalització i es parla molt de robòtica però també estem pensant que no només hi haurà informàtica, no només hi haurà Bitcoins. O no pensem que quan vam estar tots tancats a casa durant gairebé dos anys, algú ens portava el menjar casa des de qualsevol tipus de supermercat que distribuïa a domicili, o no hi havia gent que ens atenia als hospitals...? Algú va preguntar si estaven ben formats en l'ús de Windows? No, ningú es preguntava això. Volíem que ens atenguessin. Aleshores quan pensem en el tema el futur de treball hem de pensar en la robòtica, la informàtica i tot això, però també en els altres serveis que estaran afectats per aquest futur de treball. Fixeu-vos en una cosa molt senzilla, nosaltres mengem tres vegades al dia i això no ho fem en base a les noves tecnologies, mengem en base al que hem fet tota la vida. Hem de fer aquesta reflexió i sobretot, a partir de les coses que hem descobert que tindrà el futur del treball, pensar com podem incidir en la millora de les condicions de treball: la digitalització, sí, però també les altres coses, com per exemple atendre els avis, i pensar en fer un menjar ben saludable, etc., etc. És molt important això, i significa que quan treballem el tema d'igualtat d'oportunitats, que tothom tingui les mateixes possibilitats, no només hem de parlar d'aquesta igualtat d'oportunitats sinó també de com canviem la forma en què abordem el problema de la igualtat d'oportunitats.

Això vol dir també parlar sobretot de tres elements que per a mi són molt importants. Un és la capacitació, directa, que té dues branques, tot el que afecti a les noves condicions de treball (i a les noves modalitats de les formes de treball) però també a la ètica del treball. Cal establir quina és la responsabilitat dels treballadors i quina és la responsabilitat de l'empresa. Quan es discuteix avui si un cambrer guanya molt o poc, la pregunta que cal fer és si un cambrer pot viure amb el que guanya. No és el debat sobre si guanya poc o molt. Jo puc entendre el que diuen els empresaris i el que diuen els sindicats, però en realitat estem discutint sobre el model de societat. Torno a dir el que he dit al principi, discutir sobre el futur de treball es discutir sobre el model de societat.

Jo insistia molt en els tres elements clau que hauríem de pensar: El primer, deia, és la capacitació o formació en elements que afecten el treball. Com fer-lo millor, més eficaç, més eficient, més rendible, però també a partir d'una certa ètica, un entorn, un treball en grup, un treball corporatiu, un treball cooperatiu, un treball en xarxa. Tot això també ho hem de treballar molt. Per tant, les escoles, i joestic a la de formació professional com a vicepresident de la Fundació, hem de tenir la mirada posada també en com ajudar la gent a entendre les noves formes de treball i les noves formes de relacionar-se. El segon element és que han de canviar les condicions de treball d'avui. L'externalització, o determinats processos de producció que han canviat radicalment el model "fordista" de tota la vida, signifiquen la necessitat de canviar les condicions de treball i aquestes condicions han d'afectar allò legal, han d'afectar el tema formal, el tema econòmic i han d'afectar molts serveis. Resumint, els tres elements són: primer formació; segon, condicions de treball i tercer, que és tan important com el primer, és el tema de com organitzarem aquestes condicions de treball, com s'organitzaran de manera que responguin als reptes actuals que planteja l'entorn, els reptes que plantegen les noves demandes. No podem deixar exclosos els joves. La gent diu que els joves no volen treballar però és que, moltes vegades, les feines que estem oferint als joves no responen a les seves expectatives. Per tant, les condicions de treball i l'organització del treball són elements molt importants a tenir present en el futur del treball. Amb això, simplement, torno a la pregunta d'inici: quan parlem del futur de treball, de quina societat estem parlant?

Us desitjo avui una excel·lent jornada. Espero que també ho passeu bé, que puguem aprendre tots i desitjo que continuem amb aquesta reflexió en futures edicions perquè és la clau del que ens passarà en els propers anys. Moltes gràcies i passeu un molt bon dia.

### **Ferriol Sòria**

*Moltes gràcies al senyor Héctor Santcovsky que com han vist semblava imprescindible per aprendre i escoltar des dels qui estan reflexionant, en aquest cas des de la seva responsabilitat en el si de l'Àrea Metropolitana de Barcelona.*

*En les darreres sessions vam tenir la visió dels agents socials, de l'acadèmia i les institucions i avui viatjarem a lloms dels actors de mirada europea i internacional per parlar de l'aprenentatge al llarg de la vida i les qualificacions i competències requerides en el mercat de treball de futur.*

*Per fer-ho avui tenim dues persones expertes de primer nivell que ens fa molta il·lusió presentar i aprofito per saludar al Xavier Matheu i a la Clara Centeno de nou, a qui també agraeixo d'entrada la seves reflexions d'avui, i a qui passo a presentar immediatament.*

## Dialoguen

### Xavier Matheu de Cortada

Des del febrer del 2022 és Director *ad interim* y Jefe del Knowledge Hub Department en la European Training Foundation (Torino, Italia)

Xavier Matheu és llicenciat en geografia i història, educació social i gestió de la formació a l'empresa.

Durant catorze anys va treballar a Barcelona, Espanya, en projectes d'assistència tècnica internacional en els àmbits de la reforma de la Formació professional i l'ocupació en el marc de programes de la Unió Europea com PHARE o TACIS entre d'altres.

L'any 2004 es va incorporar a l'ETF. Des del gener del 2015 fins al desembre de 2020, va ser cap de la Policy Unit del Departament d'Operacions.

Des del gener del 2021, és cap del departament de Knowledge Hub. El Knowledge Hub Department garanteix la co-creació, gestió i intercanvi de coneixements de l'ETF sobre desenvolupament del capital humà (HCD) en col·laboració amb els països socis, els serveis de la UE i les parts interessades de la comunitat internacional, i proporciona informació, seguiment, anàlisi i avaluació de fets actualitzats i rellevants sobre desenvolupament de capital humà als països sota la responsabilitat de l'ETF.

### Clara Centeno

Investigadora Senior en la Unidad de Capital Humano y Empleo del Joint Research Centre de la Unión Europea.

Clara Centeno ha llevado a cabo desde 2001 investigaciones socioeconómicas basadas en evidencias sobre los desarrollos de la Sociedad de la Información y el papel de las TIC y las competencias digitales para la inclusión socioeconómica. Este trabajo se ha centrado en grupos vulnerables, incluidos inmigrantes, jóvenes en riesgo, cuidadores informales y desempleados. Ha apoyado con ese trabajo el desarrollo de políticas de cuidado a largo plazo, integración de inmigrantes, juventud, inclusión digital y social y educación en la UE.

Su trabajo de investigación actual se centra en el papel de las competencias digitales y el Marco de Competencias Digitales de la CE (DigComp) para la empleabilidad de los solicitantes de empleo y también de los trabajadores en contextos laborales. Esto cubre áreas como la definición de las necesidades de competencias, la evaluación de las competencias y la formación. Desde 2021, se encarga del estudio de viabilidad del Certificado Europeo de Competencias Digitales, la Acción 9 de la Agenda Digital Europea.

También está trabajando en el desarrollo de las competencias interculturales de los docentes, en particular, explorando cómo las políticas pueden contribuir a superar las barreras actuales para el desarrollo de dichas competencias interculturales.

## El Diàleg

### **Life long learning, noves competències i qualificacions requerides: una mirada europea i internacional**

\*Transcripció del diàleg realitzat el dilluns 30 de maig de 2022

#### **Xavier Matheu**

Us agraeixo molt que ens convideu a participar en aquest cicle. El tema és molt ampli i jo miraré de presentar algunes de les reflexions que nosaltres hem fet en el benentès que no actuaré aquí com una autoritat que ha de passar els seus coneixements a la resta, sinó que és un debat que hem de fer entre tots.

Vull començar presentant una mica què és la fundació. L'European Training Foundation és una agència de la Unió Europea. Com sabeu, la UE té, a part dels serveis que estan a Brussel·les, una sèrie d'agències que funcionen descentralitzades i que estan a diferents llocs de la Unió. Nosaltres treballem a Torí i la ETF treballa en l'àmbit de la política de formació del capital humà en el marc de les relacions exteriors de la Unió Europea. Treballem sobretot amb països que estan fora de la Unió Europea, alguns dels quals són candidats a entrar-hi. Històricament vam treballar amb la darrera onada de membres que van entrar a la Unió Europea per preparar-los al respecte dels seus sistemes de formació i educació, al que són, diguem, les condicions de funcionament dins de la Unió Europea. Però també treballem en altres països dins del que és la política de veïnatge a la Unió. Hi ha països que tenen relacions intenses amb la Unió Europea però que no aspiraven a entrar-hi. Ara, per exemple, a rel de la invasió d'Ucraïna per part de Rússia hem vist com alguns dels països que estaven en aquesta política de veïnatge han accelerat la seva petició d'entrada a la Unió Europea: Ucraïna, Geòrgia, Moldàvia, etc.

Diguem que els reptes que tenen aquests països i els que té la Unió Europea són els mateixos amb diverses intensitats i amb diverses configuracions. Són reptes demogràfics, en països que encara tenen grans poblacions juvenils però també en d'altres països que tenen un important envelliment de les poblacions. O reptes com els fenòmens de migració i de fugida de cervells pels que persones que es formen en un mercat decideixen anar a un altre país. Reptes com els canvis tecnològics i evidentment tot el tema del canvi climàtic. Tots aquests reptes són i les solucions tenen relació però no s'articulen exactament de la mateixa perquè cada país és d'una forma diferent. La Unió Europea té aquesta política de promoure la transició cap a una economia digital verda i justa, i entenem per justa que no deixa a ningú enrere, que no exclou a ningú i que per altra banda reforça la resiliència de la societat. Això evidentment s'articula de diferent manera als diferents països però és una política compartida per les diferents situacions. Ens estem trobant que quan parlem de futur de treball és difícil saber exactament com s'articularà, però sí que trobem que els sistemes de formació que tenen uns cicles de producció de competències o d'educació que són molt lents, difícilment es poden articular en un futur que encara és incert. Això fa que per una banda hagin de ser sistemes flexibles, àgils, que reaccionen ràpid, però al mateix temps saben que estan treballant amb unes línies que potser no es consoliden des del punt de vista de la tendència el mercat, que és molt més ràpida. Això força que els sistemes d'educació hagin de col·laborar d'una manera diferent a com es venia fent abans amb les empreses, les entitats civils, les organitzacions sindicals, etc., que són les que tenen una visió més concreta del que està passant en cada moment.

El que nosaltres estem veient, en general, es que des d'un punt de vista de classificacions ocupacionals des de les categories professionals existents, hi ha menys categories i es tendeix a fer menys grups ocupacionals. Els requisits amb tot són més amplis dins de cada categoria i el que es busca especialment en els llocs de treball és el que en diuen "potencial únic dels individus", aquest discurs que heu sentit molt sobre el talent. Això porta a carreres professionals que són múltiples i per a una mateixa professió poden haver-hi itineraris molt diferents. Al mateix temps són carreres que són més llargues i per tant tot el tema de la formació al llarg de la vida esdevé un element fonamental, és a dir, que si la persona no té una formació continuada és difícil que pugui mantenir-se en el mercat d'una manera competitiva.

Recentment, en la darrera Comissió es va establir el pilar de drets socials i es decreta com un dels drets que tenen els treballadors, i a potenciar en els propers anys, el dret a participar en formació de manera pràcticament anual. Es calcula que una part important de la població haurà de seguir cursos de reciclatge i de seguiment per poder realment mantenir-se actiu en el mercat de treball. Per altra banda, coneixem també el tema dels canvis que hi ha en els llocs de treball, i entrarem més endavant en el que són les noves modalitats de formació. Però sí que tenim una explosió de tipus de contractacions amb contractes moltes vegades basats en projectes, temporals i amb un tipus de relació que no és estrictament laboral sinó que és més com a consultors, etc., i això quan clarament es considera que la persona és una empresa i se la contracta amb un contracte mercantil. Això fa que les persones que estan en aquest tipus de relació hagin de desenvolupar una capacitat d'aprendre a aprendre, de regular el seu propi sistema de carrera i tot això en una competència d'emprenedoria. Haurien de ser innovadors, veure cap a on aniria la seva carrera professional. Això és una cosa que fa un temps s'articulava només sobre determinades persones i cada cop abasta més gent.

L'altra cosa que volia comentar pel que fa a les noves configuracions de competències és el tema de la alfabetització digital, que ara ho explicarà molt més la Clara que sap molt més que jo sobre aquest tema, però el que jo vull destacar és que no només es tracta de saber sobre informàtica i saber sobre els diferents programaris i a saber programar, sinó sobretot és saber sobre l'aplicació de totes aquestes tecnologies en àmbits que tradicionalment no les feien servir i això és el que fa que tothom hagi de tenir un coneixement bàsic de les tecnologies digitals. El que veiem en els processos d'automatització i de la digitalització intensa es que les màquines poden substituir moltes de les tasques rutinàries que tradicionalment feien les persones però hi ha una sèrie de característiques que són específicament humanes que de moment els robots no saben fer o ho fan molt malament, coses com el sentit comú, com a la resolució de problemes, el pensament crític, la empatia cap altres persones, o la creativitat. De moment són coses que els robots fan malament perquè això són característiques estrictament humanes. Per tant, pensem que els llocs de treball evolucionaran per una banda i es digitalitzarà la part que es venia fent de forma més mecànica però, en canvi, es posarà l'èmfasi sobre totes aquestes altres característiques que són estrictament humanes.

En aquest punt em sembla que val la pena que passem a parlar més del tema de competències digitals i demanaria a la Clara que ens n'il·lustri una mica.

### **Clara Centeno**

Buenos días a todos y a todas. Es un placer y un honor contribuir a estas jornadas de Diálogos sobre el futuro del trabajo y quiero dar las gracias a la Fundació Ernest Lluch y al Área Metropolitana de Barcelona y, en particular, a Ferriol por esta invitación a contribuir a este debate. Siento no estar presencialmente, pero es un placer estar aquí, ya que es un poco volver a casa y contribuir a la ciudad que en la que he crecido y estudiado.

Voy a presentarme rápidamente. El Centro Común de Investigación somos una Dirección General de la Comisión Europea, de unas 3.000 personas trabajando en siete centros en cinco países. Nuestra misión es apoyar la implementación y el desarrollo de las políticas europeas aportando evidencia científica. Yo particularmente trabajo en Sevilla, donde somos unos 400 trabajando sobre todo en cuestiones de innovación y crecimiento. Trabajo en la unidad de capital humano y empleo donde apoyamos los trabajos de la Dirección General de Educación y Cultura y también las políticas de empleo y sociales.

Siguiendo con el debate que ha iniciado Xavier, a nivel europeo confirmo muchas de las tendencias que comenta y que también se están viendo en esos países asociados. En particular la importancia del aprendizaje permanente a lo largo de la vida para poder adaptarse a las necesidades del mercado laboral y a la sociedad en la que estamos viviendo, en su evolución como estamos viendo los últimos años; también la importancia de la colaboración entre la empresa y las instituciones educativas para, de manera rápida y ágil, poder responder con una oferta formativa tanto formal como no formal o profesional a las necesidades de las empresas; y también la impor-

tancia de que las competencias digitales son importantes para todos, no sólo para los ciudadanos, sino para todos los trabajadores como vamos a ver más en detalle, como también el impacto de la automatización sobre dar una mayor relevancia a las características blandas, competencias blandas o *soft skills* de los trabajadores que son cosas que las máquinas no pueden hacer.

La investigación nos muestra que las competencias digitales junto con las no cognitivas son competencias cada vez más necesarias para las nuevas oportunidades laborales. Lo que sé es que, en un futuro, es probable que sean demandadas un nivel moderado de habilidades digitales combinado con fuertes habilidades no cognitivas, siempre, por supuesto, habrá puestos de gran especialidad TIC en programación, inteligencia artificial, grandes datos, pero esto es el sector especializado. Sin embargo, los puestos de trabajo van a requerir una combinación en general de estas dobles competencias. El CEDEFOP, la Agencia Europea para el estudio de la formación profesional, nos decía ya en 2014 que el 85% de los puestos de trabajo requieren por lo menos un nivel básico de competencias digitales, y dentro de ese 85% aquellos que requieren un nivel básico de competencias digitales ya requerían competencias de capacidad de aprendizaje, resolución de problemas, planificación y comunicación. Otro aspecto importante sobre la relación entre estos dos tipos de competencias digitales y no cognitivas (*soft* o competencias blandas) es que las competencias digitales contribuyen al desarrollo de estas competencias (entre otras, por ejemplo, las competencias de comunicación y colaboración que contribuyen al desarrollo de la confianza en uno mismo y la autoeficacia) y también desarrollan las competencias en *e-learning* y las competencias de utilización de las redes sociales para desarrollar el capital social. Generalmente también estimulan el interés por seguir aprendiendo y formarse. Todos estos aspectos son en general muy importantes para la empleabilidad y en particular para responder a las demandas del mercado laboral. Son aspectos menos conocidos pero importantes, además del aspecto de que cuando adquiero competencias digitales estoy respondiendo a una demanda específica de mercado laboral en competencias digitales.

No tenemos datos muy precisos a nivel europeo sobre la demanda específica de estas competencias blandas, aunque sabemos está ahí. El CEDEFOP publicará los resultados de su segunda encuesta en el 2021 a finales de este año. Sí tenemos, sin embargo, un estudio que se llevó a cabo en el 2020 por la Junta de Extremadura sobre las competencias clave para la empleabilidad. En este estudio, a la pregunta de ¿cuáles son las diez competencias más necesarias en los trabajadores que contratan actualmente? Las 91 personas que respondieron las ordenaron de la manera siguiente: la primera, la capacidad de compromiso y responsabilidad con los objetivos de la empresa y la responsabilidad a llevar a cabo los trabajos. La segunda la adaptación al cambio y la flexibilidad. La tercera la colaboración y el trabajo en equipo. El liderazgo. La innovación y la creatividad. La inteligencia emocional y relaciones interpersonales. La orientación a resultados. La curiosidad de seguir aprendiendo y capacidad de aprendizaje. La comunicación. Y la décima, la organización y planificación. Las competencias digitales sólo aparecieron en el duodécimo lugar.

Si nos focalizamos en estas competencias digitales, nos podemos preguntar qué competencias digitales son necesarias a corto-medio plazo y si todo el mundo debe tener competencias como el Internet de las cosas, el análisis de grandes cantidades de datos o la inteligencia artificial. Bien, por un lado, hemos encontrado que la mayoría de los puestos de trabajo requieren competencias digitales básicas según los últimos datos. A corto plazo, a nivel basto, es una información muy útil para emprender la formación de puestos digitales. Sin embargo, por otro lado, hay una necesidad de afinar con las empresas según los puestos de trabajo para definir las características de los perfiles que llamamos profesionales digitales. Todos sabemos que es un perfil profesional, pero se trata de acompañar ese perfil profesional sobre qué debe hacer el trabajador y qué competencias digitales necesita para hacer qué con qué herramientas. Es una tarea enorme a realizar, que requiere una colaboración sectorial e intersectorial para hacerlo abordable para las empresas y, a nivel europeo, una colaboración también con ESCO que es la clasificación europea de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones. En este ámbito, es importante seña-

lar que hemos indicado una serie de proyectos en Europa y en España que ya han definido una serie de perfiles profesionales digitales disponibles, que son unos 40. Unos son genéricos, como por ejemplo el vendedor, el responsable de ventas, el de la administración, el jefe del proyecto... Son puestos que son válidos a través de todos los sectores. Y también un trabajo que se ha hecho en algunos sectores como por ejemplo la industria 4.0 en el País Vasco, o el sector de los museos. Hay un material disponible que está ahí y que invitamos a utilizar.

Por otro lado, a la pregunta de si todos los ciudadanos o trabajadores necesitan desarrollar estas competencias sobre inteligencia artificial o Internet de las cosas, quería decir que en el 2013 se publicó el marco europeo de las competencias digitales a demanda de los Estados miembros. La competencia digital se definió en el 2006 como una de las competencias clave para el aprendizaje permanente. Este marco, que fue revisado en el 2016, incluía competencias en cinco áreas: la primera es la búsqueda y gestión de información y datos; la segunda, la comunicación y colaboración; la tercera, la creación de contenidos digitales; la cuarta, la seguridad; y la quinta la resolución de problemas. Desde entonces muchos actores nos han reportado la necesidad de incorporar nuevas competencias que todos los usuarios de Internet deben tener, no sólo los expertos, teniendo en cuenta los nuevos desarrollos tecnológicos como la inteligencia artificial, los algoritmos que gobiernan nuestras interacciones en línea, los grandes datos, las noticias falsas, el fraude, el Internet de las cosas, las cuestiones de seguridad y bienestar, aspectos ecológicos y de sostenibilidad, accesibilidad y más recientemente como consecuencia de la pandemia, el teletrabajo. Los ciudadanos necesitan, sí, tener una información general sobre estos desarrollos tecnológicos sobre todo en su interacción con los sistemas. No hace falta que sean expertos en inteligencia artificial, pero sí hay que saber cuáles son las consecuencias de estar interactuando con una máquina que está modificando los resultados de mi búsqueda o de mi compra en función de mis comportamientos anteriores. Anunciar que la última versión del marco publicada recientemente incluye ejemplos de competencias y en todas estas áreas.

Paso la palabra a Xavi para que nos pueda hablar de las nuevas oportunidades en sectores económicos que están sobreviniendo.

### **Xavier Matheu**

Quan nosaltres ens vam començar a aproximar al tema del futur del treball i a veure quines eren les tendències que hi havia, vam veure que la majoria d'estudis i de literatura acadèmica que hi havia es referia bàsicament a països de l'OCDE, països que estaven en un nivell de desenvolupament més alt. Així que vam voler fer estudis en els països en els quals nosaltres treballem per veure si els fenòmens eren diferents. Vam triar varis països i vam fer una anàlisi big data per veure quins eren els sectors que estaven registrant més drets de propietat en nous productes, en noves tecnologies i en diferents sectors. Vam veure el Marroc, Israel, Turquia, Montenegro, Albània, que són diversos països on treballem, quins eren els sectors en els que podíem fer un estudi. Així, vam voler observar aquells sectors on veiem que hi havia més dinamisme i que per tant eren sectors més emergents i molt més orientats a l'exportació i amb més utilització de la innovació i de canvi. Vam veure com estaven canviant els llocs de treball i que és el que necessitaven i vam observar, per una banda, que hi havia llocs de treball totalment nous però que no eren la gran majoria i, per altra, hi havia llocs que desapareixen totalment perquè les tecnologies esdevenen obsoletes o perquè és difícil que puguin mantenir-se des d'un punt de vista de la productivitat. Però la immensa majoria dels llocs, són llocs que combinen elements tradicionals, professions que ja existien, on s'incorporen algunes d'aquestes tecnologies digitals, o no necessàriament digitals, però que afegeixen un valor diferent a la cadena de valor. Avui si un arquitecte construeix els plànols d'un pis utilitzant tecnologies de simulació d'espai etc., que li poden calcular els materials va molt bé, però bàsicament la feina d'arquitecte de construir espais per fer cases és la mateixa, el que canvia és la tecnologia que aplica. Seguint en el camp de la construcció ara, evidentment, els materials que s'utilitzen tenen més a veure amb l'eficiència energètica, la sostenibilitat, el com es mantindrà en el temps, però bàsicament continua essent una persona que treballa en un ofici clàssic de la construcció però amb tecnologies diferents. Hi ha també



professions totalment noves. Ens vam trobar professionals que eren una mena de traductors però no un traductor entre llengües sinó un traductor entre tecnologia i requeriments de les persones. És a dir, treballava per tal que les persones i les màquines es poguessin entendre quant al què és el que volen i què és el que la màquina pot fer i com s'han de demanar les coses a la màquina perquè la màquina pugui fer el que la persona vol. Hi ha gent que era especialista a entendre els requeriments i les condicions dels dos mons. És un tipus de professió que no existia abans. Hem vist també gent amb uns coneixements legals d'expert que es dediquen als drets de propietat sobre temes de nutrició i de productes alimentaris i, per tant, han de tenir un coneixement molt aprofundit sobre quines són les noves tendències del consum, de com la gent vol els productes, de quines són les característiques intrínseques de la de la producció d'aliments i de com això es pot registrar després des d'un punt de vista legal. És a dir, que trobem experts en propietat en temes de nutrició i són coses que poden semblar molt especialitzades.

Fa uns anys es parlava del model T (que té forma de T). Era el que descrivia a algú que tenia una gran especialització en una àrea relativament estreta de coneixement però que havia de tenir una sèrie de coneixements també de les altres àrees, contràriament als procediments del "fordisme", que s'explicava per una gran especialització. En els darrers anys s'havia afegit a aquesta especialització un coneixement genèric de les altres especialitats al voltant de la seva tasca, i en aquests moments la forma és més la d'una pinta, perquè tens una certa transversalitat però després tens diverses especialitats que no tenen massa que veure entre elles. Això fa que abans que es parlava més d'un bloc més Tecnològic i un altre bloc més de Serveis i de Gestió, avui en dia això estigui tot més barrejat fins i tot dins de la cadena de valor. Pots trobar gent que està treballant molt en producció però igualment molt vinculat al que seran després els usos comercials i de consum del producte. És a dir, que integra coses que són molt diferents i que abans s'afegien dins de la cadena de valor. Ara hi ha una integració molt més vertical.

Des del punt de vista de les competències febles, per completar una mica el que deia la Clara, les que nosaltres observem es repeteixen en bona part: el treball en col·laboració, tots els temes de comunicació, l'*open mindness*, tenir la ment oberta, temes com la curiositat, com l'emprenedoria, la responsabilitat, la persistència, la flexibilitat, l'empatia. Són coses que cada vegada es demanen més en aquest tipus de sectors que són més dinàmics i més i millor integrats en l'economia.

En el tema de les noves modalitats d'ocupació, demanaré a la Clara que parli del teletreball, que aquests anys molts hem descobert. Però vull dir que hem vist que aquestes tecnologies estaven allà, i que moltes de les resistències que teníem a fer-les servir, quan no hi ha hagut altre remei que treballar utilitzant-les, hem trobat la manera de revertir-les. Nosaltres vam començar a fer alguns dels esdeveniments que organitzàvem de difusió d'estudis o de debat de temes via telemàtica, en no poder anar als països. Als primers que vam fer s'hi van apuntar 2.000 persones, quan estàvem acostumats a fer coses amb 30, 50 o 100 persones, però llavors et trobes de repent 2.000 persones i no saps com gestionar-ho, es bloqueja la xarxa..., etc. Però a partir d'aquí hem après com fer-ho, i a combinar diferents tecnologies. Algunes intervencions es poden fer de forma asincrònica i pots fer un vídeo que graves perquè quedi bé, assegurant que el missatge sigui clar, que pugui combinar elements gràfics, i aquest vídeo el passes en un moment determinat permetent que es generi un espai on hi ha un debat de gent sobre el terreny o de gent que es connecta de fora, només a través del xat, que són l'origen d'una sèrie de fòrums en els quals continua el debat més enllà dels que han participat en la conferència. Això al final pot donar moltíssim material que es pot publicar i que incorpora la opinió de moltíssima gent. Abans dèiem que era molt important el contacte personal, i segueix essent molt important, però ara podem posar diferents plànols, amb diferents tecnologies, que fan que obrim molt més el ventall d'audiències a les que podem arribar.

Aquestes noves modalitats d'ocupació les podem veure des de diferents perspectives. Evidentment hi ha un tema de drets, en els que hi ha gent especialitzada en

com regular aquestes noves modalitats d'ocupació, però també hi ha un vessant d'oportunitats. Nosaltres veiem gent que des de Sèrbia, o Ucraïna o Macedònia està treballant per empreses alemanyes utilitzant sistemes digitals. Si t'ho mires des d'Alemanya és un una mena de dumping social, perquè estan entrant en condicions potser més baixes, no tenen seguretat social i no estan contractats, però des del punt de vista dels països des d'on ells treballen, amb els costos dels països des d'on treballen, els està obrint unes possibilitats de treball amb nivells de renda superiors als que tindrien si treballessin allà. Es parla per exemple de migració virtual, és a dir, que hi ha gent que està accedint a altres mercats sense físicament anar-hi i que, per tant, no necessàriament està condicionada a les regulacions d'estat del benestar que tenim en els països de l'OCDE. Però en canvi des del punt de vista dels països dels quals provenen, això és una gran oportunitat. També és veritat que això no s'ha de mitificar massa perquè s'ha parlat molt sobre que les noves tecnologies obren les oportunitats a persones en determinats països, o a les dones que estan subrepresentades en determinats sectors i que a través del treball online poden accedir a fer treballs més innovadors, encara que les dades demostren que no ha augmentat el percentatge de dones que treballen amb treball de plataforma.

És el mateix si parlem de persones amb discapacitat o si parlem de minories. És a dir, és veritat que hi ha la oportunitat però no ho és menys que les dades no constaten que sigui aquest el fet, ni que aquesta oportunitat es faci servir. Així, doncs, els riscos que hi ha de precarització, polarització i d'exclusió són realment un tema enormement preocupant.

### **Clara Centeno**

Respecto al teletrabajo, nosotros lo hemos estudiado porque, aunque ha sido auspiciado por la pandemia, es una tendencia que ha venido para quedarse. Muchas empresas están integrando el teletrabajo y han manifestado que lo quieren integrar como una forma híbrida de funcionamiento combinándolo con el trabajo presencial. Así que lo hemos querido estudiar para comprender qué impactos tenía esta forma de trabajo en los trabajadores mismos, pero también en los factores de igualdad o desigualdad por si estaba generando polarización. Lo que hemos visto es que el teletrabajo no está disponible para todos. Sólo la fracción de empleo que es tele-trabajable, que permite tener esta forma nueva de trabajo, está entre 33% y 44% en los diferentes países de la Unión Europea. Lo que hemos visto es que las diferencias de los puestos tele-trabajables están marcadas entre los mejor y peor pagados puestos de trabajo, entre aquellos de cuello blanco y cuello azul, y por una cuestión de género. Es decir, el teletrabajador tipo es aquél de cuello blanco y bien pagado. Sin embargo, es posible que a través del cierre forzoso y por los confinamientos, haya nuevos trabajos que antes no eran considerados como teletrabajables y que poco a poco sí que lo van siendo como, por ejemplo, puestos administrativos o de oficina de nivel bajo o medio de cualificación. Pero para dar unos datos más concretos de lo que hemos visto, es que el sector que ha sido más teletrabajable ha sido el sector de servicios basados en el conocimiento y también, como decía antes, los trabajadores mejor pagados. Por ejemplo, en la franja salarial 20% más alta, tres cuartos de los trabajadores podían teletrabajar; sin embargo, en la franja salarial más baja solo 1 de cada 20 trabajadores. Por otro lado, para los teletrabajadores, aunque el teletrabajo aporta beneficios obvios a nivel de evitar el tiempo de desplazamiento, protección del medio ambiente, una mejor gestión de la combinación de la vida privada y obligaciones familiares y profesionales, esta forma nueva de trabajo emerge con nuevos desafíos. Por un lado, puede aumentar la separación de las clases sociales, derivando en una polarización entre los diferentes trabajadores y haciendo que el acceso al teletrabajo sea desigual de manera estructural. Es decir, que mientras una serie de profesiones van a poder seguir teletrabajando, algunas nunca podrán hacerlo como, por ejemplo, las profesiones esenciales como vimos bien durante la pandemia. Los sanitarios siempre necesitarán un trabajo presencial. Esta polarización es casi inevitable. Por otro lado, es importante destacar que para trabajar en remoto también es necesario tener competencias específicas para asegurar la eficacia, la competitividad, la empleabilidad, pero también asegurar el bienestar de los trabajadores. Hemos visto que el teletrabajo también ha tenido impacto en el estrés y en la desigualdad de género, es decir, que las mujeres han tenido mayor dificultad para

mantener un teletrabajo al mismo tiempo que el cuidado de los niños. Hay que señalar que en los informes de la OIT y la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (hemos trabajado con ellos) hemos definido una serie de competencias digitales en relación al teletrabajo o trabajo en remoto que han sido publicadas en la última versión del marco de competencias digitales.

Respecto al tema de las plataformas, es un ámbito en el que también hemos hecho estudios y podemos aportar algunos datos a nivel europeo. En particular, hemos hecho dos encuestas en el año 2017-2018 en Europa sobre los trabajadores en las plataformas. Para esto hemos definido este perfil de trabajador, como aquel que ha obtenido ingresos a través de una prestación de servicios a través de plataformas en línea en las que la unión del proveedor y el cliente se hace digitalmente, en el cual el pago se hace digitalmente a través de la plataforma y también que el trabajo se hace o bien en la web o sea, independientemente de la localización, o en la empresa o en el lugar del servicio. Según estas encuestas que incluyeron a 14 y 16 estados miembros, el trabajo en plataformas sigue siendo pequeño, pero está creciendo de manera constante. Está caracterizado en gran medida por jóvenes y trabajadores de alto nivel de formación. Alrededor del 11% de la población en edad de trabajar ha prestado en el 2018 servicio a través de plataformas alguna vez frente al 9,5% en 2017. Está creciendo. Sin embargo, sólo para el 1,4% de la población en edad de trabajar la prestación de servicios laborales mediante plataformas es la principal actividad laboral, y la edad media de los trabajadores de las plataformas está por debajo de 34 años; el 60% de estos trabajadores tienen al menos estudios superiores, lo cual también nos muestra una diferenciación por nivel profesional. Los riesgos que hemos identificado en este contexto es que hay una polarización del sector entre los más cualificados y los poco cualificados. Mientras los más altamente cualificados tienen la oportunidad de tener un mejor salario a través de las plataformas también esto les genera más estrés. Para aquellos menos cualificados, tienen menor salario que en el mercado laboral habitual, pero tienen además oposiciones de aprendizaje limitadas, y para todo el colectivo de alta y baja cualificación identificamos un alto riesgo de que la situación laboral sea incierta. Quiero dar algunos datos de España. En España hemos encontrado que es el país de los 16 analizados en el cual hay más porcentaje de trabajadores de plataforma, y el porcentaje de estos trabajadores en el 2017-2018 subió del 12% al 18% y en Europa sólo ha evolucionado del 9,5% al 11%. El porcentaje de los principales trabajadores, estos que tienen al menos el 50% de su retribución a través de la plataforma, pasó del 2,7% al 2,6% en España pero los secundarios que tienen un porcentaje menor de renta económica pasaron del 4,7% al 6,6%. Como sabréis, es importante mencionar que, teniendo en cuenta esos riesgos identificados, es un gran avance el hecho de que en España, en septiembre de 2021, se modificara la Ley del Estatuto de trabajadores del 2015 para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto, la llamada *ley Rider*, en el ámbito de las plataformas digitales, que les considera como empleados, determinando su sueldo mínimo y sus condiciones laborales y el número de horas de trabajo. En España vemos que estamos avanzando rápido, con cambios rápidos y es importante que la ley pueda seguir estos cambios para proteger a los trabajadores.

### **Xavier Matheu**

En el tema del teletreball en plataformes, volia comentar algunes coses. Les polítiques i els sistemes d'educació i formació estan canviant però estan treballant a ritmes molt diferents dels ritmes que segueix l'economia i el canvi tecnològic i comentava que, per tant, hi ha aquesta dificultat entre tenir la gent amb coneixements adequats a les necessitats del mercat i el que són els canvis de currículums a través de la reforma del sistema educatiu que són coses molt lentes. Una de les maneres perquè el sistema educatiu sigui més flexible, més àgil i més resiliència, és que no només els sistemes educatius de les institucions públiques siguin els que s'encarreguin d'actualitzar les competències dels treballadors sinó que també ho facin les empreses i, fins i tot, en alguns sectors des del punt de vista de la cadena de valor (proveïdors i empreses) siguin els que s'encarreguin de la formació, etc. Hi ha un sentit molt més de partenariat entre els diferents actors per tal d'assegurar que la formació arriba a tothom.

En el tema de l'economia de plataforma encara no estem aquí, es a dir, la majoria de persones que treballen en un context d'economia de plataforma no tenen un accés a la formació, no hi ha ningú que s'encarregui realment de la formació, formació que han de portar ells mateixos pel seu compte,. Això fa que els que estan en un nivell més alt de qualificació, com deia la Clara, són persones que viuen amb una pressió de treball molt gran; per tant, possiblement els costa molt més trobar el temps per fer això i les que estan a condicions més baixes tampoc tenen accés fàcilment a la formació. Aquí hi ha varies coses que es poden anar fent. Una primera és veure que en aquests sectors (com és el sector en general d'ocupació informal que encara existeix en moltes economies) siguin els actors estants a l'empresa mateix els qui s'encarreguin de donar serveis de carrera professional, d'orientació professional, de formació. Sobre tot, el que és molt important, i que sabem per les enquestes, és que una part important de la gent es forma i es recicla i es manté actualitzat en el mercat a través de processos que no són formals, o que són clarament informals, des de cursos que la gent segueix pel seu compte a Internet, a formacions que estan organitzades per associacions, per entitats, etcètera. Molts d'aquests coneixements, que són els que fan que la gent es pugui mantenir en el mercat, en realitat el que necessiten és que siguin validats, amb sistemes de validació d'aquests aprenentatges no formals o clarament informals per adequar-los a tot el desenvolupament de marcs competencials i de qualificacions que s'han anat fent en els darrers anys. Posar en pràctica tots els sistemes de validació de la formació i d'aquests processos d'aprenentatge no formal és una de les coses en les quals el món municipal i el món associatiu poden jugar un paper molt gran per tal d'ajudar a aquests treballadors que estan en sectors on realment el risc és de precarització i de desigualtat. Això és evident que està augmentant.

### **Clara Centeno**

Quisiera hacer una aportación sobre el desajuste que hay entre las competencias digitales laborales demandadas por el mercado laboral y la masa laboral, vamos a decir, la diferencia entra la oferta y la demanda.

He comentado antes que ya en el 2014 el CEDEFOP nos decía que el 85% los trabajadores requieren competencias digitales básicas y, en sus últimos datos, nos dice que 9 de cada 10 empleados utiliza un dispositivo general para hacer su trabajo y dos tercios de los trabajadores necesitan aumentar su nivel de conocimientos y competencias para hacer mejor su trabajo. A nivel europeo, los últimos datos de Eurostat nos muestran que el 47% de las personas de entre 25 y 64 años no tienen las competencias digitales básicas. Esto nos muestra ya una idea de la cantidad de trabajo que tenemos que hacer para poder unir estos dos extremos. En esa tarea de desarrollar las competencias digitales para el empleo sabemos que el nivel básico de competencias digitales es uniforme a través de los puestos de trabajo, de los sectores de ocupaciones, y los desafíos que encontramos a la hora de reducir esta brecha digital son: en primer lugar, que los trabajadores de baja cualificación deben ser una prioridad porque no sólo están trabajando en puestos que son más susceptibles de ser automatizados, sino que además carecen de competencias básicas cognitivas y digitales necesarias para cambiar de trabajo (y para ese aprendizaje necesario). En particular, hemos detectado que los empleados de baja o media cualificación y aquellos con bajo nivel de educación son grupos que se caracterizan por tener bajos niveles de competencias digitales y también con riesgo de perder trabajo. Por otro lado, un desafío importante es que los departamentos de recursos humanos tienen una gran falta de competencias digitales. Mientras la transformación digital está siendo liderada por la estrategia o departamentos técnicos es muy importante que los departamentos de recursos humanos también se formen. Tras la oportunidad de los recientes fondos europeos de recuperación y resiliencia y de la próxima generación para impartir formaciones digitales deben incluir como prioridad los departamentos de recursos humanos para que puedan acompañar esta transformación digital de la empresa. Finalmente, también es necesario reconocer el rol de todos los intermediarios en el mercado laboral, los servicios públicos y privados de empleo, orientadores, actores sociales públicos y del tercer sector para sensibilizar, informar, motivar,

evaluar, orientar, formar y acompañar a todos los individuos en el desarrollo de sus competencias de empleabilidad. Estos actores también creemos que deben ser formados con prioridad como multiplicadores, porque son un actor importante en toda la cadena laboral como intermediarios.

Finalmente, respecto a las *soft skills*, los empleadores nos reportan que son los más difíciles de desarrollar por la empresa que en el ámbito laboral, y no sólo son más difíciles de encontrar, sino también de desarrollar. Mientras que una competencia técnica es más fácil de desarrollar a través de un curso, por ejemplo, y uno la aprende, las competencias blandas son más complejas. Ahí requerimos que los sistemas de educación formal desde más jóvenes enseñen estas competencias dentro de los programas y los currícula de educación formal desde de primaria.

## Preguntes

### Pregunta 1

*Com apropar el sistema educatiu actual a les necessitats i a la velocitat de canvi del mercat de treball, i com trencar rigideses en aquest sentit?*

### Xavier Matheu

N'he dit alguna cosa abans, però el que crec és que els sistemes d'educació formal han de tendir a treballar d'una forma molt més flexible. Les noves tendències que veiem en determinats països són que, quan una persona arriba a la formació professional perquè vol desenvolupar algunes competències, el primer que es troba és una entrada amb orientació professional, orientació de carrera. El que es fa és una anàlisi de les competències que la persona ja té, les competències que necessita desenvolupar i definir a partir d'aquí cap a on vol anar. Això fa que els itineraris puguin ser molt diferenciats. Nosaltres pensem encara en la formació professional com un curs que comença, que té un número d'hores per a tothom, que té una data d'inici i una data final. En realitat es poden fer itineraris on tu modules l'itinerari formatiu en diferents mòduls. Hi ha tot un desenvolupament del que es diu microcredencials que són el que aquí es deia fa temps Unitats de Competència, es a dir, dins del que és una competència tu ho pots tallar en diferents parts i aquestes les pots desenvolupar de diferents maneres, i no tothom ha de seguir necessàriament el mateix itinerari. El que tu necessites són sistemes que permanentment valorin els aprenentatges i els validin dins d'una perspectiva, d'una qualificació que és molt més estable i que segueix una lògica de diàleg social, d'anàlisi de tendències més a llarg termini, però que està feta de petites unitats de competència que la gent pot desenvolupar de diferents maneres i no tothom en el mateix itinerari. És una manera que et permet tenir un sistema que, per una banda, cobreix els cicles llargs i que, al mateix temps, s'adequa a les necessitats que pot tenir cadascú, ja sigui una persona que el que necessita és un petit reciclatge o bé una persona que pot anar al mateix centre per seguir una formació inicial d'una manera molt més curricular i clàssica.

### Clara Centeno

Me gustaría complementar tu intervención mencionando un trabajo que se ha hecho en el País Vasco que ha consistido en crear un ecosistema en el cual se incluye el sector profesional, las empresas, el sector educativo tanto formal como no formal orquestado por algún órgano de gobierno, en el cual se ha hecho un trabajo continuo de análisis de mercado. En este trabajo se analiza cómo a corto, medio o largo plazo las competencias se pueden ir desarrollando a través de módulos formativos flexibles como apuntaba Xavier, ya sea en un contexto no formal o más formal. Este diálogo continuo del que ya hemos hablado antes, la colaboración entre los diferentes actores en una estructura que podemos llamar ecosistema, se ha llevado a cabo con gran éxito en el País Vasco. Darle una forma, una estructura y una continuidad institucional es también una manera que complementa o apoya la propuesta de Xavier.

*Pregunta 2*

*¿Cómo asegurar una formación digital continuada para la población general fuera de las organizaciones (como autónomos, pensionistas, parados, amas de casa)?*

**Clara Centeno**

Lo importante es que tengamos una oferta formativa que tenga dos cosas: en primer lugar, que sea una oferta formativa adaptada y flexible a las necesidades de los individuos y a sus necesidades vitales, porque al final las competencias digitales son para hacer algo. Uno no va a apuntarse a un curso de competencias digitales si soy un ama de casa y no sé ni lo que quiere decir. Así, es importante que tengamos una oferta adaptada a las necesidades vitales de las personas según su edad, su nivel formativo, su idioma y tener una oferta formativa que tenga un contenido adaptado, una longitud de formación adaptada, un lugar adecuado (¿lo voy a hacer online o presencial o híbrido? ¿Puedo ir a un lugar determinado?). Debemos adaptarla, saber si una persona no tiene muchos conocimientos, porque si fuera el caso no podrá acceder a una formación online y tendrá que ir a un sitio concreto. O saber las tecnologías que vamos a utilizar, porque no es lo mismo formar a una persona mayor para que pueda acceder a su banco o poder relacionarse con sus familiares en un contexto de poca movilidad, que formar a un joven que está desempleado y lo que está buscando es desarrollar otras competencias con otras tecnologías más actuales. O formar a un inmigrante que acaba de llegar y lo que necesita es conectarse con sus padres, buscar trabajo, aprender el idioma, etcétera. Necesitamos una oferta flexible para estas distintas necesidades. Y una segunda cosa a ponderar es que necesitamos reforzar el rol de todos los intermediarios en este contexto. ¿Quiénes son los intermediarios? Los servicios públicos de empleo y los servicios privados de empleo que están en contacto con todos estos trabajadores o futuros trabajadores, y también los trabajadores sociales tanto públicos como del tercer sector, que están trabajando y en contacto con muchos de estos grupos y que conocen bien sus necesidades. Tienen un rol de orientación, de consejo y también de desarrollo de contenidos adaptados a las necesidades de los diferentes grupos.

**Xavier Matheu**

Clara hablaba de la importancia de que los departamentos de recursos humanos tengan competencias también digitales para poder entender mejor cuáles son las necesidades del personal y cómo adecuar las políticas de formación dentro de la empresa. Pues lo mismo sucede con los formadores en general. Hay un elemento que es muy importante en los sistemas educativos y en los sistemas de formación profesional que van más allá de las competencias digitales que adquieren los que se van a dedicar profesionalmente a las mismas, y es el uso de las competencias digitales para hacer otras cosas que están relacionadas con la digitalización, pero que no son reconocidas como explícitamente digitales. Esto afecta muchísimo a los profesores. En la medida que los profesores y los formadores utilicen en su trabajo tecnologías digitales, la adquisición de las competencias por parte de los estudiantes será mucho más natural y mucho más rápida.

*Pregunta 3*

*¿Quién validará al conocimiento en el futuro del mercado de trabajo? La acreditación del conocimiento, ¿se mantendrá centralizada en la administración o se descentralizará en empresas o instituciones terceras que tendrán suficiente conocimiento y estatus como para imponer que ellas son las que acreditan determinado conocimiento? Y eso en un contexto de cambio de conocimiento acelerado.*

**Xavier Matheu**

Los sistemas de cualificación en general son temas que han liderado las administraciones públicas. En España cuando hubo la discusión sobre el marco de cualificaciones, la gran discusión era quién daba los títulos y no tanto cómo se llenaban de contenidos, que era la parte importante, y quién decidía qué es lo que se necesitaba

para poder ejercer una cualificación, y aquí se tomó como un tema muy de competencias políticas sobre todo entre ministerios.

Las grandes tendencias que hay en ese sentido son las de aplicar tecnologías mucho más descentralizadas. Vosotros conocéis todo el tema de las monedas digitales y del blockchain. blockchain es una tecnología que tiene muchos riesgos y es muy polémica, no voy a entrar aquí, pero es una de las cosas que hace que los bancos se estén preocupando en estos momentos mucho más por las monedas digitales y las tecnologías *blockchain*, porque lo que hace *blockchain* es dar un reconocimiento del valor de las cosas mucho más descentralizado, entre pares, y no de una forma centralizada que es la que concentra el conocimiento que decías y después lo reconoce. Existen en estos momentos maneras de empezar a fomentar mucho más que el reconocimiento de la cualificación no venga tanto de una autoridad centralizada sino de una red de centros de formación que están relacionados, que se reconocen unos a otros y reconocen la cualificación que puede generar una u otra institución como si fuese una certificación propia. Por ejemplo, a otros niveles, nosotros vimos un programa en Sudáfrica donde las empresas podían acceder a determinadas universidades para conocer si la cualificación que una persona acreditaba en el currículum se correspondía con el tipo de cualificación que estaba dando en la universidad. Ese era un sistema online donde la empresa podía fácilmente contrastar la veracidad de los currícula prácticamente en línea. Es decir, en el momento que el departamento de recursos humanos recibía un currículum podía entrar a la universidad y ver perfectamente cuál era la cualificación e inmediatamente obtener información sobre lo que el candidato había desarrollado como cualificación. Esto utilizaba tecnología *blockchain*. Hay gente que apunta que el reconocimiento de cualificaciones irá cada vez más en este sentido mucho más tecnológico y mucho más a través de los actores del ecosistema de aprendizaje y no tan centralizado en la autoridad estatal. Pero esto está un poco aún por ver.

### **Clara Centeno**

Respecto a las competencias digitales, a nivel general, desde la Unión Europea estamos estudiando la oportunidad de tener un certificado de competencias digitales tal y como conocemos hoy para los idiomas y que está gestionado por el Consejo de Europa. Todos conocemos lo que es ser una A1 o un B2 de francés o inglés. La idea sería tener a nivel europeo un sistema común de reconocimiento, con un acuerdo sobre el contenido y probablemente llevado a cabo por una serie de organismos descentralizados con competencia para poder realizar la certificación. No sería una acreditación, pero sí una certificación, como se hace ahora con los idiomas, de las competencias digitales. Está la Acción 9 de la Agenda Digital Europea, de Educación, para precisamente facilitar una comprensión, a través de los países y las regiones, de lo que es tener competencias digitales, y para que haya más credibilidad y una fiabilidad sobre el nivel con el que una persona presenta su currículum. Sin embargo, en mi opinión, esto va a estar claramente siempre acompañado de certificaciones y obligaciones específicas de la industria sobre sus productos y sistemas. Entonces probablemente va a ser una combinación de ambos sistemas, sistemas centralizados y también descentralizados.

### **Xavier Matheu**

Sobre el tema de la validación: a veces suena como una cosa muy abstracta, pero como ejemplo una situación bastante clásica es una persona que ha trabajado reparando coches y no tiene ningún título de formación profesional. La valoración puede ser un sistema en que se le pone un problema de un coche y lo tiene que reparar y, si tiene capacidad realmente de gestionarlo y repararlo, hay una autoridad que puede ser la misma escuela o uno de los formadores que tendrían una escuela de formación profesional, que puede reconocer esas competencias. Otro ejemplo a este nivel muy básico sería el tema de cuando hubo la crisis de inmigración, de gente que huía de la guerra de Siria. Se pusieron una serie de programas para ver cómo encontrar trabajo para esta gente, y recuerdo un caso que ponían de una persona que venía y decía que no había trabajado nunca, que no había tenido nunca ningún salario, y al preguntarle que hacía decía que había estado en casa y se cuidaba de una persona

mayor y se cuidaba de los niños. A partir de aquí reconocía e identificaban una serie de competencias que eran las que se necesitaban para trabajar en una residencia de personas de la tercera edad en las que se utilizaban justamente las que esta persona había ejercido en su casa pero que nunca había tenido en forma de formación cualificada. Esto es lo que a través de servicios determinados se identifica y se pueden hacer pruebas para validarlo. Es decir, que esto no pasa necesariamente a través de una gran autoridad. Sabemos que el gran problema de reconocimiento de grandes cualificaciones como son las profesiones reconocidas (como abogados, técnicos, médicos, etcétera) es que requieren ver todo el currículum. Desde el punto de vista del mercado de trabajo se trata no de eso sino de identificar competencias relacionadas con el puesto de trabajo, con la profesión, y ver si la persona está capacitada para poder hacer estas cosas.

#### *Pregunta 4*

*¿Como veis el futuro de los oficios tradicionales en este contexto?*

#### **Xavier Matheu**

Si hablamos del futuro de los oficios tradicionales, podemos decir que hay programas que están intentando conservar algunas de las tecnologías, por ejemplo, las de los artesanos, a través de oficios muy tradicionales, y ver cómo esto se puede insertar en mercados mucho más sofisticados abriendo las formas de diseño, la comercialización de productos y añadiendo valor a lo que es un trabajo que normalmente está en la cadena baja de valor. Esos son ejemplos de oficios tradicionales que yo conozco, pero realmente son oficios que temen reconvertirse en las condiciones de mercado actuales. Yo visitaba este fin de semana una explotación de producción de manzanas en el Baix Empordà, de gente que se dedicaba a producir manzanas y continuaba produciendo manzanas, pero había encontrado toda una serie de circuitos de economía circular a través de los cuales podía empezar a producir sidra, podía empezar a producir vinagre de manzana y podía además tener alguna serie de restaurantes y otro tipo de elementos de economía circular, que hacían que el oficio tradicional de hacer de payés y de producir manzanas pudiera realmente encontrar condiciones que eran viables desde un punto de vista económico en el mercado, incorporando procesos nuevos y de valores, que pienso que es la clave.

#### *Pregunta 5*

*Al respecto de la velocidad en la adopción permanente de nuevas tecnologías, ¿no creéis que las competencias digitales se simplifican con el tiempo? Nos ponían el ejemplo de alguien que decía: estudié un determinado programa de programación y a los dos años esto ya era mucho más fácil y todo el trabajo hecho en realidad ya no servía. La velocidad en este sentido cubre muchas etapas y muy deprisa, ¿no?*

#### **Clara Centeno**

Sobre la velocidad del cambio de las tecnologías y lo que ello nos facilita. Es cierto. En nuestra vida, no sólo en las tecnologías sino en todos los ámbitos, el aprendizaje permanente va a ser una constante y sobre todo en el ámbito tecnológico. Yo soy ingeniera en telecomunicaciones, y he hecho programación a nivel muy básico de la máquina; hoy en día tenemos herramientas que nos facilitan hacer cosas muy complejas de manera muy eficaz. Pero, al mismo tiempo, la complejidad también aumenta. La complejidad de la inteligencia artificial, por ejemplo, aplicada a los algoritmos de los sitios web, las grandes cantidades de datos, aumentan la complejidad de los problemas y la globalización, con lo cual necesitamos tecnologías cada vez más sofisticadas y ponernos al día cada vez más de las nuevas tecnologías disponibles para hacer un trabajo cada vez más complejo. Creo que la palabra es “aprendizaje permanente” en el ámbito de las tecnologías. Debemos ponernos al día de manera continua. Yo pienso en cuántas veces al mes estamos enfrentados a aplicaciones que no hemos visto nunca. Nos conectan con una aplicación de videoconferencia que nunca hemos visto, tenemos que bajarnos una aplicación para hacer algo en concreto que nunca hemos visto. Estamos continuamente adaptándonos a una evo-



lución constante de aplicaciones e interacciones con el mundo digital; lo que pasa es que quizás ya no nos damos cuenta, pero estamos aprendiendo continuamente a través del uso de las aplicaciones y las tecnologías y estamos desarrollando estas competencias a través de esa evolución constante.