

Cognitivo es comunicarse con humanos El futuro del trabajo. Nuevas realidades

La multinacional IBM, que incorpora a casi 10.000 empleos en nuestro país con ocho centros de actividad vinculados al sector servicios (mantenimiento en telefonía, sistema financiero, consultoría, etc.), participó en la 5ª sesión de debate de los Encuentros sobre digitalización e Industria 4.0, que desde el IESEI (CCOO de Industria y la Fundación 1º de Mayo) se vienen desarrollando a partir del año 2016 con el objetivo de seguir profundizando en el análisis de los efectos de los nuevos cambios en la industria manufacturera y en los servicios.

Las ponencias presentadas por Sergio Blas -Analytics Sales Manager, Spain, and Portugal and Greece- y Juan Carlos López -Labor Relation-Employee Relations Area Leader-Spain, Portugal, Greece & Israel-, fueron valoradas por los miembros del grupo de trabajo como dinámicas, didácticas, constructivas y muy esclarecedoras del futuro de los cambios que se nos presentan en el medio y largo plazo en el marco de aplicaciones tecnológicas como en las relaciones laborales.

El 25 de abril pasado se llevó a efecto la quinta sesión de debate de esta segunda fase de desarrollo de los encuentros sobre digitalización e Industria 4.0.

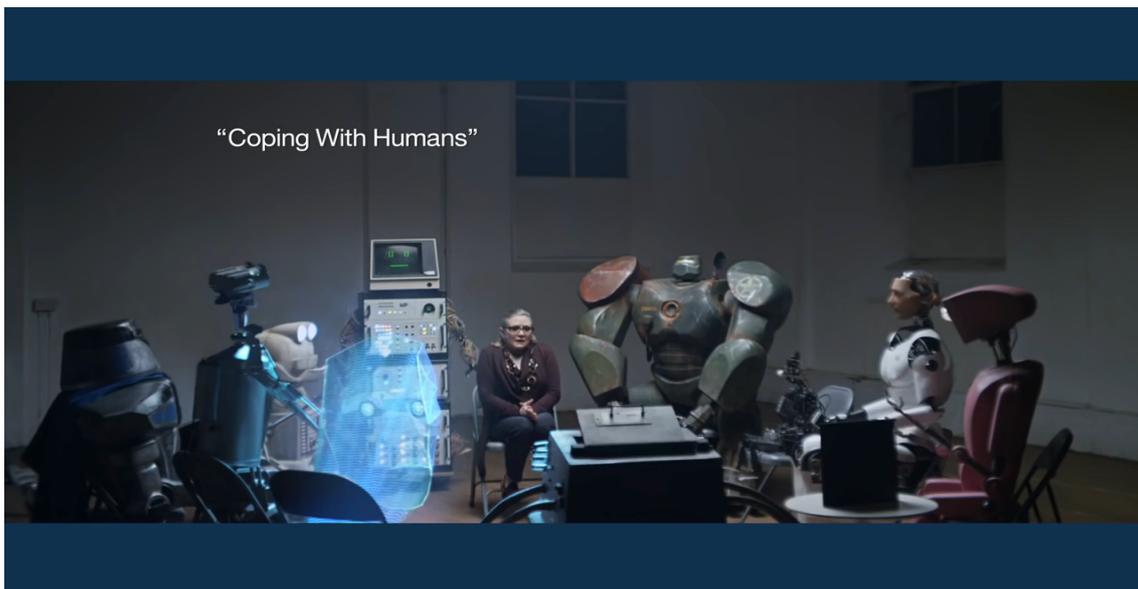


De izquierda a derecha, Juan Carlos López, director de Relaciones Laborales y Sergio Blas, Analytics Sales Manager.

Sergio Blas, gerente de ventas analíticas, comentó como la inteligencia artificial, el big data analytics, internet de las cosas, ..., producen cambios importantes en el mundo de los negocios a través de la utilización de

algoritmos y dando valor a los datos, lo que permite la toma de decisiones en tiempo real: *más datos, para más gentes, en todas las partes*: datos públicos (identidad, lugar de residencia, hijos, trabajo...); datos de consumo (adquisiciones, suscripciones, donaciones, aportaciones...); datos de redes sociales (tweets, blogs, opiniones).

Por otra parte, la Inteligencia Artificial (AI) juega un papel de colaboración con los humanos en un proceso que ha pasado de una función programática (reglas predeterminadas y datos tradicionales) a otra cognitiva por parte de los robots (aprenden por la experiencia y se relacionan con personas): *atiende, razona, aprende e interactúa*, trabajando en amplios ámbitos de actividad productiva y de servicios, como el de la sanidad.



El director de recursos humanos de IBM, Juan Carlos López hizo referencia a los tres vectores que inciden en la nueva realidad de las relaciones laborales: *globalización, demografía y tecnología*. La evolución de la población mundial, la pirámide de edades; el desarrollo del libre comercio, la movilización de los recursos humanos, el sistema financiero, la industrialización y los movimientos migratorios; y el internet de las cosas, la robotización y la inteligencia artificial, que dan pie a la 4ª revolución industrial, ...

Todo ello, configura el futuro del trabajo y determina las nuevas realidades: centros internacionales de servicios; flexibilidad en la inversión; nuevos desafíos laborales (teletrabajo y tiempo de trabajo, salud laboral, nuevos derechos laborales -contratación, despido, huelga, facultades de dirección de robots, ...-). Y provoca que las empresas tecnológicas sean los primeros proveedores de empleo en la actualidad sin tener personas empleadas.

Existen ya empresas que permiten e a sus empleados trabajar en cualquier momento y lugar. Cada día más, los trabajos repetitivos los harán ordenadores y robots. La generación de "*nativos digitales*" que acaban de incorporarse a la fuerza laboral durante esta última década está cuestionando las ideas preconcebidas sobre empleo. Internet hace que el trabajo se esté

transformando poco a poco en un bien comercializable. En lugar de convertir el trabajo en una serie de tareas a desarrollar por un empleado, se considera un producto que se paga según los resultados. Los empleadores ya no necesitan ofrecer empleo, una carrera profesional y estabilidad para que alguien realice tareas. Cuando hay que hacer algo, simplemente se encuentra a alguien que lo haga y se le paga una vez que lo termina. No precisan “empleados”, solo trabajadores “a medida” que realicen determinadas tareas.

Un debate puramente sindical

Provocó el interrogante del protagonismo de los sindicatos en este proceso, lo que afecta no solo al papel de la administración y las empresas sino también a la actitud de los sindicatos ante los cambios rupturistas. A lo que se añadió el requerimiento de que su desarrollo se acompañe de implicaciones que van más allá de las fronteras nacionales, a través de los Comités Europeos y de los Acuerdos Marco Internacionales, en el ámbito de las empresas multinacionales

La competencia en costes laborales ya no es referencia, sino la capacidad de adaptación tecnológica y, sobre todo, la formativa, con la formación profesional y la cualificación de las personas, además de la permanente adaptación a las nuevas exigencias. Lo que requiere que la mentalidad de las empresas está también a la altura de los tiempos que vienen.

Para su desarrollo en la PYME se necesita “*más Estado*”, a la hora de acometer los desequilibrios existentes en España que son de tal calibre que va a ser muy difícil conseguir una rápida adaptación a este proceso, requiriendo cambios estructurales (económicos, industriales tecnológicos, culturales, de modelo educativo, de seguridad y protección de datos, ...)



“La tecnología no modificará los volúmenes de empleo en muchas empresas, sino el tipo de empleo y las competencias necesarias para su desempeño. Un cierto factor de desigualdad se puede producir en los nuevos modos de

empleo, en tanto en cuanto se potenciarán las oportunidades para trabajadores muy cualificados. No es una cuestión de sistemas sino de actitud”.