



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/12690

24/05/2017

35172

AUTOR/A: CANO FUSTER, José (GCS); RAMÍREZ FREIRE, Saúl (GCS); DEL CAMPO ESTAÚN, Sergio (GCS)

RESPUESTA:

Las implicaciones de la automatización han sido objeto de un amplio debate público y académico con aportaciones de gran interés. Entre ellas, cabe destacar las de la Comisión Europea en la presentación del Pilar Social, que pretende ofrecer soluciones a los principales retos a los que se enfrenta la Unión Europea (UE) en materia social y laboral, o el de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en su estudio sobre el futuro del trabajo.

El riesgo de automatización del empleo es una previsión compleja y sujeta a muchas incertidumbres. Hay estudios que señalan que en torno al 9% de los trabajos son automatizables en la OCDE, si se centra el análisis en las tareas que realizan. Para algunos países puede llegar al 12% en función de diferencias en la organización del trabajo, el grado de automatización previa o la formación de los trabajadores.

En todo caso, son necesarios más análisis y la puesta en común de más información para tener una imagen más completa del fenómeno del cambio en la economía y el mercado de trabajo derivado de los avances en la tecnología digital y organizativa y la automatización en un entorno globalizado.

España participa con sus socios europeos e internacionales en el análisis de los retos que imponen estos cambios. Como ejemplo, la Declaración de Ministros de Empleo del G20, publicada el pasado 19 de mayo, en la que se señala que las tendencias de cambio técnico, digitalización, globalización y transición demográfica están “alterando los fundamentos de los mercados de trabajo. Esas tendencias crean nuevas oportunidades y desafíos. No se acabará el empleo, pero los puestos de trabajo y su organización se transformarán. Reconociendo la velocidad y profundidad del cambio, buscaremos aprovechar las oportunidades inherentes a ellas para más y mejores empleos”.

Asimismo, en marzo pasado se organizó en Madrid en cooperación con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) una Conferencia Nacional Tripartita sobre “el



futuro del trabajo que queremos, como parte de la iniciativa de la OIT sobre el futuro del trabajo.

Los efectos que la introducción de nuevas metodologías y formas de trabajo pueden tener en el ámbito laboral, y en concreto, en el ámbito de las empresas, pueden ser de varios tipos, en el empleo de medios productivos, en la organización y traslado de información, en el control en las prestaciones efectivas de trabajo y el tiempo empleado en las mismas, etc.

A tal respecto y para responder a retos como la digitalización, el Gobierno español creará en los próximos meses un Comité de expertos que elaborará un Libro Blanco que tendrá por objeto realizar aportaciones al informe sobre el futuro del trabajo en los debates que tendrán lugar en el año 2018 en el marco del G-20.

En cualquier caso, y mientras tanto, existen una pluralidad de previsiones normativas que responden de manera adecuada y suficiente a dichos retos y cambios tecnológicos.

En primer lugar, el reconocimiento de un derecho de los trabajadores a la Formación Profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en su puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a mejorar su empleabilidad, artículos 4.2.b y 23 del Estatuto de los Trabajadores. Se trata de un derecho individual del trabajador que supone el ejercicio efectivo de derechos específicos:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de Formación Profesional.
- c) A la concesión de los permisos oportunos de Formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- d) A la Formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la Formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Pero no sólo Formación para el desarrollo de actividades vinculadas con las nuevas tecnologías, también Formación preventiva, acompañada de evaluación de riesgos y adopción de medidas de protección, en el caso de modificaciones operadas en las condiciones de trabajo y que tengan que ver con dichos procedimientos tecnológicos.

De otro lado, la incorporación de estos medios con las garantías necesarias para que no se trasgreden o violenten en modo alguno los derechos básicos que al trabajador acompañan como el derecho a la intimidad, a la dignidad y al descanso.





Respecto de un posible impacto de tales fenómenos de automatización, ya en la aptitud del trabajador ya en la dimensión u ordenación de la plantilla u otros aspectos que inciden en el desempeño y organización de la misma por posibles desajustes, la normativa laboral es lo suficientemente garantista como para prever instrumentos y requisitos que avalen la racionalidad y proporcionalidad de las medidas adoptadas ya sean estas de modificación, reducción o extinción, a través de los previsto en los artículos 52, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Por último se indica cómo en la actualidad, entre otras cuestiones, está siendo objeto de debate el derecho a la desconexión digital en la Mesa de Diálogo sobre la calidad en el empleo.

Madrid, 23 de junio de 2017