

Seminario “El trabajo se transforma”

“El trabajo se transforma”: trabajo y automatización en sectores industriales

(Síntesis de la sesión del 28 de abril de 2022)

La quinta sesión del seminario permanente “El trabajo se transforma” comenzó con la intervención de su director, Domingo Sugranyes, quien dio cuenta de las conclusiones de la primera evaluación realizada por el Consejo director. Tras cuatro sesiones ya se han puesto sobre la mesa multitud de asuntos, propios de distintos sectores de actividad, pero se abren también interrogantes con un fuerte calado ético sobre los que se pretende profundizar en próximos encuentros.

El Consejo director valoró el trabajo realizado hasta la fecha, recomendando sin embargo que en el debate no se deje de lado la problemática de la pequeña empresa y de los autónomos. También se señaló la necesidad de descender desde las cuestiones teóricas hasta la situación real de los trabajadores. Se valora muy positivamente el enfoque abierto adoptado desde el principio, con unos mínimos éticos comunes (que se podrían concretizar por ejemplo en el concepto de “trabajo decente” de la OIT), pero abordado desde sensibilidades distintas.:

En función de las sesiones mantenidas hasta ahora, el Consejo director indica los siguientes ejes principales que influyen en la transformación del trabajo y suponen un cuestionamiento ético:

- Educación y gestión de expectativas respecto del trabajo, incluyendo la consideración social de algunos tipos de empleos.
- Precariedad y desempleo de larga duración.
- Sostenibilidad y respeto al medio ambiente.
- Transformación tecnológica y sus consecuencias.
- Cambios demográficos, mayor longevidad y su reflejo en la vida laboral.

Tras la introducción, Miguel López-Quesada Gil, Director Corporativo de Marketing, Comunicación y Relaciones Institucionales de Gestamp presentó su ponencia sobre la evolución de la automatización en los sectores industriales. Para ello, el ponente se valió de su experiencia para exponer el caso del sector de la

automoción. Su intervención sería respondida por Iñaki Ortega Chacón, director del área de educación directiva Executive de Llorente & Cuenca.

López-Quesada comenzó su exposición dando cuenta de la paradoja de la industria automovilística en España: sin tener un fabricante nacional (puesto que Seat pertenece a la alemana Volkswagen), España es el segundo productor de vehículos en Europa y el primero en furgonetas y otros vehículos industriales. Con sus 17 plantas repartidas por toda la geografía, prácticamente todas las grandes marcas tienen presencia en el país y lo convierten en el octavo productor a nivel mundial. Además, hay más de 1.000 empresas dedicadas a los componentes, muchas con capital español. Así, el automóvil supone el 10% del empleo manufacturero del país y el sector de proveedores de automoción supuso 32.085 millones de euros de facturación en el 2021 y una enorme inversión en I+D.

En este contexto, marcado por la digitalización y una tecnología que se ha convertido en factor de competitividad mayor que en el pasado, la pandemia también ha golpeado con fuerza. Según los cálculos del sector, en 2021 se debería haber estado por encima de los 100 millones de vehículos fabricados al año, sin embargo, el parón provocado por la covid, que ha acelerado otros factores de incertidumbre y ralentización, ha dejado esa cifra en el entorno de los 77 millones. Además, tras la crisis del coronavirus ha llegado la escasez de semiconductores y la guerra en Ucrania que afecta por la vía de las sanciones a Rusia.

López Quesada identifica cuatro tendencias del sector que son también retos por afrontar:

- Una recuperación lenta, pero progresiva.
- El fenómeno CASE: conectividad, conducción autónoma, movilidad compartida y electrificación. Sobre este último aspecto, el de la electrificación, se debería mantener una neutralidad tecnológica que evite situar al coche eléctrico como único futuro, algo que puede desincentivar la innovación. Además, este tipo de vehículos genera otras problemáticas a tener en cuenta como la necesidad de desarrollar baterías, ampliar la minería, multiplicar las estaciones de carga, etc. El reto principal para España es el de mantener el liderazgo en la fabricación gracias a las llamadas “plataformas”, plantas que sirven de base para varias marcas de coches.
- Sostenibilidad ESG: medio ambiente, conciencia social y gobernanza.

- Desarrollo de la industria 4.0: la evolución ha pasado de la industria de la producción mecánica (1.0), a la producción en masa (2.0), la automatización y la aparición de robots que ayudan en tareas peligrosas y complicadas con mayor eficiencia y perfección que el hombre (3.0), y por último la industria 4.0 basada en las fábricas inteligentes.

López-Quesada desarrolló otros aspectos a los que se enfrenta el sector de la automoción sirviéndose del ejemplo de la empresa Gestamp, con más de 100 plantas en 24 países. La industria afronta un contexto de volúmenes inciertos en los que el fabricante no está seguro de poder dar salida a todos los coches que va a fabricar. Son tiempos de flexibilidad y se requiere evitar el encorsetamiento productivo.

Desde la experiencia particular, el ponente desarrolló todavía más el concepto de industria 4.0 basándose en la premisa de que la industria europea del futuro “será digital o no será”. Este modelo aporta ventajas competitivas gracias al uso masivo de datos, algo que abre nuevas necesidades de cara a la contratación de profesionales. Se trata de avanzar en la *Smart Factory*, la planta capaz de tomar sus propias decisiones y que impulsa la excelencia, disminuye los costes operativos, reduce los plazos de entrega y permite la fabricación flexible.

Este paso adelante en la automatización, la robotización y la digitalización genera la necesidad de un replanteamiento a nivel laboral. Históricamente, hasta ahora, la robotización siempre ha generado un mayor volumen de recursos humanos implicados en la industria, a medida que ésta crecía. Sin embargo, el modelo digital puede conducirnos a un estado en el que las personas no sean necesarias en el proceso, lo que abre interrogantes éticos de gran calado. Este proceso también requiere de una adaptación de los trabajadores sobre la que actúan dos variables temporales: el tiempo en el que hay que completar la adaptación y el tiempo que tienen los trabajadores para llevarla a cabo. Ante esto, es evidente que algunos no podrán subirse a ese tren. El ponente mostró sus dudas sobre el paradigma de que la digitalización provoque mayor creación de empleos en el propio segmento. Poniendo un ejemplo concreto, se habló del coche eléctrico, que necesita menos personas para su fabricación; si la tendencia del sector es producir más vehículos de este tipo nos encontramos con un claro exceso de mano de obra.

Ante este hecho, el modelo de prejubilaciones que suele servir como solución para los trabajadores seniors no se considera el más adecuado. Frente a él, es posible

buscar oportunidades de otro tipo que permitan la reconversión del empleado. La formación es fundamental en este proceso, tanto a la hora de atraer talento joven como para hacer uso del talento senior. Por ese motivo, el sector de la automoción apuesta por un sistema de formación que lucha contra las limitaciones del sistema universitario, con tiempos compatibles con la revolución que vive la industria y que reconoce el valor de propuestas como la FP dual.

Para concluir, el ponente pone el énfasis en la competitividad como un mantra que no puede perder la industria en general y el sector de la automoción en particular, al que consideró como el laboratorio de pruebas de todo un modelo económico.

Para elaborar su comentario, Iñigo Ortega Chacón retomó uno de los aspectos comentados por Miguel López-Quesada como reto para el sector. Dentro de la política de sostenibilidad ESG, Ortega centró su exposición en la letra “S”, que hace referencia a la cuestión social de las empresas, las personas concretas a las que afectan los cambios en la industria y la economía.

Esos cambios se han acelerado durante la pandemia y se ha mejorado en eficiencia, algo que, en ocasiones, supone la pérdida de puestos de trabajo. En la nueva economía hay oportunidades, pero también hay amenazas:

- La mitad de la población tendrá que reciclarse antes de 2030 o perderá su empleo.
- En España se calcula que se perderán 5 millones de puestos de trabajos por el impulso digital. Se prevé que la mayoría de los empleos eliminados se concentrarán en las áreas de menor cualificación.
- La supresión de 5 millones de puestos de trabajo supondrá un reto para el Estado de bienestar y la supervivencia de las instituciones.

La otra cara de la moneda es la creación de nuevos puestos de trabajo relacionados con necesidades que no se tenían hace solo unos años. Esta realidad implica un análisis del tipo de persona que puede acceder a estos trabajos. Los jóvenes, que se están formando en estos momentos, podrán hacerlo, pero en el nuevo modelo económico los cambios son tan rápidos que la posibilidad de quedar “desactualizado” es muy grande. Por ese motivo es necesario impulsar la recualificación, el *upskilling* y *reskilling*.

Siguiendo la línea del anterior ponente, el comentario de Iñigo Ortega también señaló el error que supone abusar de las prejubilaciones. Este tipo de políticas

genera una sociedad dual en la que se aboca a la mitad de la población a vivir a costa de subsidios y se retrasa el problema sin buscar soluciones.

Frente a esto, un plan de *upskilling* y *reskilling* requiere de cambios profundos y decisiones valientes: reforma educativa sin dejar de lado la Formación Profesional y la Universidad, que debería dejar de estar vinculada a la juventud, incentivos para seguir formándose durante la vida laboral (como la conocida como mochila austriaca), alargar la vida laboral con fórmulas flexibles como la jubilación activa y también dar forma a un verdadero escudo social. Las empresas no pueden quedar al margen de esta revolución, tienen que participar en ella y los ciudadanos ser conscientes de que será imposible mantener el trabajo sin una recualificación.

Cerró su comentario el segundo ponente de la sesión haciendo alusión a los luditas que en el siglo XIX quemaban las máquinas al considerar que estas les quitaban el trabajo. En el siglo XXI eso no ocurre, pero la respuesta social se deja notar con el auge de un populismo que puede acabar con el sistema de garantías y derechos que parece consolidado en nuestros días.

En el debate que se abrió a continuación, se hizo hincapié en la posible desaparición de empleos derivada de la progresiva automatización y de sus consecuencias a corto, medio y largo plazo. Este asunto también debe analizarse desde el punto de vista del coste para las empresas y, como explicó el ponente, nos dirigimos hacia un modelo sin alternativa en el que fabricar con poca tecnología no será barato. Íñigo Ortega también puso algunos ejemplos concretos en los que la reducción de empleados en la última década no ha supuesto una merma en los beneficios. Pese a todo, se pidieron medidas urgentes reconociendo que no todos los empleos que se pierdan podrán ser absorbidos en un futuro.

Los miembros del Comité de Expertos abordaron la cuestión de los empleados senior, aquellos que tendrán que readaptarse para poder seguir dentro del mercado laboral. En la conversación se insistió en el peligro que supone abusar del sistema de prejubilaciones y se consideró que este sistema no es sostenible. Aquí, Íñigo Ortega advirtió de la necesidad de poner el foco en la corresponsabilidad de las empresas con la sociedad para no dejar fuera a la mitad de ellas del sistema laboral. También se volvió a señalar la posibilidad de poner en marcha una política laboral distinta que apueste por modelos flexibles entre jubilarse y permanecer en activo. En todo ello se requieren decisiones audaces y pueden ser importantes para su aplicación la existencia de estructuras de participación en la empresa.

La cuestión de la formación también centró buena parte de los comentarios de la sesión. Se habló de la necesidad de que las empresas se impliquen más en la formación de los futuros trabajadores y también de aquellos que ya forman parte del engranaje laboral. En ese sentido, se comentó lo positivo que resulta incentivar esa formación constante en aras de retener el talento que se va generando en la propia industria. Se apostó por modelos de enseñanza universitaria que hagan un esfuerzo en la formación básica y general de los alumnos y que permita una adaptación que favorezca la empleabilidad y el desarrollo de distintos *skills* en las empresas. Miguel López-Quesada lamentó que los medios educativos no estuvieran al nivel de evolución de lo que necesitan las empresas.

Otro asunto mencionado en el debate fue la conocida como “gran renuncia”, el fenómeno que ha llevado a grupos de trabajadores al desempleo voluntario, especialmente en Estados Unidos. Algunos han dejado la industria en busca de sectores como el de los servicios, otros han decidido lanzar sus propios proyectos, pero hay otro colectivo al que los subsidios desincentiva para volver al mercado laboral.

Y por último se comentó la propia evolución de la automatización industrial. Se habló de un verdadero cambio de paradigma en el que la máquina deja de ser un complemento para convertirse en un actor capaz de tomar sus propias decisiones. Así, se señaló un proceso que nos conduce a un escenario de inestabilidad continua en el que será necesario tomar importantes decisiones que impliquen la colaboración de actores públicos y privados.

En esta línea, Miguel López-Quesada descartó que la solución a los problemas que se puedan generar pase por una cotización social o un impuesto a los robots. Argumentó su negativa por la cantidad ingente de robots que nos rodean y recordó que teléfonos móviles, ordenadores, etc. también son herramientas de digitalización, más allá de la identificación cultural que se puede hacer de las máquinas que ayudan al humano en su puesto de trabajo.

Domingo Sugranyes concluyó la sesión señalando algunas de principales líneas abordadas durante la jornada:

- La realidad de los trabajadores mayores: el contexto lleva a cuestionar la norma de una edad de jubilación obligatoria y abre una gran oportunidad

para las empresas y los empleados en lo que algunos denominan “nueva vida laboral”.

- Cambio en el modelo de las empresas: la transformación industrial requiere de una asunción de riesgo por parte de los trabajadores y debe constar de medidas de participación que den carta de reconocimiento a este factor.
- La relación entre formación y educación: un terreno en el que se deben romper barreras institucionales y sociales.
- Afrontar el reto de la inestabilidad permanente: en el complejo proceso de transformación que se vive se necesita una mayor colaboración entre lo público y lo privado que, hasta la fecha, no se está produciendo.
- La importancia de entender que el motor del cambio es múltiple. Los cambios necesarios no se harán por un solo liderazgo global; requieren una participación difundida y significativa de lo local.

Listado de asistentes en la sesión del 28 de abril de 2022

1. Txetxu Ausín Díez, Científico Titular, Instituto de Filosofía, CSIC
2. Jesús Avezuela Cárcel, director general de la Fundación Pablo VI
3. Agustín Blanco, director de la Cátedra J. M. Martín Patino de la Cultura del Encuentro, Universidad Pontificia Comillas
4. Fernando Chocarro, directivo del Sector Agroalimentario
5. Lorenzo Fernández Franco, Sociólogo y Profesor Jubilado de Sociología de la Empresa y de los Recursos Humanos, Universidad Complutense
6. Raúl González Fabre, profesor, Universidad Pontificia Comillas
7. Francisco Javier López Martín, exsecretario general, CCOO Madrid
8. Miguel López-Quesada Gil, director corporativo de Marketing, Comunicación y Relaciones Institucionales de Gestamp
9. Francisco Martínez Delgado, empresario, Fundación Centesimus Annus
10. Cynthia Montaudon, directora del Observatorio de Competitividad y Nuevas Formas de Trabajo, Escuela de Negocios, UPAEP Universidad
11. Iñigo Ortega Chacón, director del área de educación directiva Executive de Llorente & Cuenca
12. Alfredo Pastor, economista, profesor emérito IESE
13. María Elena Sanz Isla, directora general de Personas y Organización de Mapfre
14. Domingo Sugranyes Bickel, director del seminario
15. José Luis Zofío, Catedrático de Fundamentos del Análisis Económico, Universidad Autónoma de Madrid
16. Juan Manuel Sinde, presidente de la Fundación Arizmendiarieta