Acción Sindical

UGT PROPONE USAR LA DIGITALIZACIÓN PARA MEJORAR NUESTRAS CONDICIONES LABORALES

17 de mayo de 2019

La digitalización, como proceso disruptivo que está cambiando nuestras vidas y nuestra forma de trabajar puede contener alguna amenaza para nuestras condiciones laborales, pero también **representa grandes oportunidades**.

El progreso tecnológico permite dedicarnos a **tareas menos tediosas**, más creativas, que posibiliten **innovar y crecer profesionalmente**. A lo largo de la historia, el progreso tecnológico ha justificado que sindicatos, trabajadores y trabajadoras reclamemos **una reducción paulatina de la jornada laboral y una mejora de nuestros salarios**, en paralelo a la mejora de la productividad que recogían las empresas con cada innovación técnica.

Si bien es cierto que la Digitalización, en su peor faceta, **puede ser usada como una herramienta de destrucción de empleo** (las plataformas digitales, mal denominadas "economía colaborativa", son el paradigma de la precarización salvaje del empleo a costa de un mal uso de la tecnología)El Grupo Telefónica *presume* de entenderla como "**un proceso de innovación y evolución cuyo eje son las personas"** por lo que, compartiendo esa visión, **UGT** pretende que esa teoría se lleve a la práctica.

Para **UGT** la negociación del Nuevo Convenio debe permitirnos **aprovechar las ventajas de la digitalización y soslayar sus posibles amenazas**. En consecuencia, planteamos **que la empresa reparta entre los trabajadores y trabajadoras los beneficios asociados al uso masivo del Big Data y la Inteligencia Artificial**. Es indudable que productos y servicios como Aura y Luca, resultantes de un gran esfuerzo de adaptación de la plantilla, están ayudando a incrementar los ingresos de la compañía y a fidelizar a nuestros clientes, por lo que dichos beneficios deben revertir a los trabajadores y trabajadoras del Grupo en términos de **incremento del poder adquisitivo y de reducción del tiempo de trabajo**.

Comunicado

Por otra parte, las nuevas tecnologías que nos permiten ser punteros en atención y calidad ante nuestros clientes pueden y **deben servir igualmente como mejora de las condiciones laborales** de la plantilla que las posibilita, **consolidando el Teletrabajo** como una forma de prestación laboral moderna, eficiente, ecológica, sostenible y de incontestable eficacia a la hora de **conciliar la vida laboral y familiar**.

Igualmente, la digitalización debe posibilitar **la plena ocupación , además de la garantía de empleo,**que constituye nuestra base irrenunciable en todo Convenio.

Paralelamente, y bajo la premisa de minimizar los riesgos de la digitalización, es imprescindible **abordar un profundo y exhaustivo proceso de formación que actualice las habilidades y competencias de todos los trabajadores y trabajadoras en aspectos TI**, para garantizar tanto nuestra empleabilidad futura como la propia pervivencia tecnológica de la empresa en la llamada revolución digital.

Igualmente, las facilidades de gestión que las nuevas herramientas digitales ofrecen a nuestros clientes deben trasladarse a la plantilla que las construye, estableciendo en el Nuevo Convenio protocolos de gestion, que conviertan en realidad efectiva **el derecho a la desconexión digital,** evitando la injerencia de las nuevas tecnologías en la vida familiar y el tiempo de descanso de los trabajadores y trabajadoras, afrontando así la nueva plaga de nuestro siglo que supone el "tecnoestrés" derivado de un uso intensivo y excesivo de las tecnologías.

Una empresa que publicita la Digitalización y la Responsabilidad Social en todos sus ámbitos de actuación, debe **acompañar el progreso inherente al desarrollo de nuevas tecnologías con mejoras en las condiciones laborales** de sus empleados. El inminente Nuevo Convenio supone una inmejorable oportunidad de responder a los planteamientos de **UGT** y **concretar en hechos las ventajas que el nuevo mundo digital nos ofrece, avanzando en conciliación y concretando los mecanismos de desconexión digital.**