Seminario
"¿Cómo responde Europa?
Revolución digital y transformación del trabajo"

Tecnología, transformación del trabajo
y distribución de la renta en Europa
(Síntesis de la sesión del 8 de mayo de 2025)

Volviendo al tema central de los seminarios permanentes de la Fundación Pablo VI desde 2019 – tecnología y trabajo humano -, esta última sesión del ciclo 2024-2025 se abrió con una ponencia de Rafael Doménech, Economista Jefe de BBVA Research y Catedrático de la Universidad de Valencia. Después de los comentarios de Oliver Roethig, leader de UNI Europa - el sindicato de trabajadores de servicios - y de Raúl González Fabre, ingeniero y filósofo, profesor de la Universidad Pontificia Comillas, se abrió el debate entre los miembros del seminario, moderado por Jesús Avezuela y Domingo Sugranyes.

El impacto de la IA en el empleo y la productividad

La inteligencia artificial generativa (IA) domina los desarrollos tecnológicos actuales, sean estos cognitivos, de robotización, de comunicación, de movilidad o de salud. Podemos observar algunos de sus efectos actuales, pero su impacto a medio plazo es difícil de prever. La disrupción digital puede traer un gran aumento de productividad, la creación de nuevos empleos, el nacimiento de nuevos sectores de actividad. Pero ¿qué ocurrirá con muchos empleos actuales? ¿Cómo se redistribuirán los beneficios del progreso?

Rafael Doménech recuerda la definición de la IA como tecnología de uso general (*General Purpose Technology*, GPT): los sistemas capaces de realizar tareas que normalmente requieren inteligencia humana se aplican en múltiples sectores, a múltiples competencias, y se pueden integrar en muchas tecnologías aplicadas. Su desarrollo depende del ecosistema digital que los sostiene, una carrera en la que Estados Unidos y China tienen un nivel significativamente más alto. Se puede debatir si el desarrollo de la IA se caracterizará por dinámicas monopolistas

(*winner takes all*) o si el último llegado, aprendiendo de los errores de los pioneros, puede aprovechar más ventajas competitivas (*late-mover advantage*).

En las etapas anteriores, las tecnologías de uso general y las respectivas revoluciones industriales incrementaron la productividad y los salarios sin aumentar las tasas de desempleo, permitiendo además reducir las horas trabajadas: la mejora de la remuneración del trabajo se ha repartido entre mayores salarios y mayor tiempo de ocio. En este proceso se ha incrementado más la remuneración de personas con más cualificación. En el conjunto de Europa, España destaca en conectividad e integración de tecnologías digitales (índice DESI de la UE) pero está en la media en cuanto a habilidades y desarrollo del capital humano, lo que limita el aprovechamiento de tecnologías digitales. España y Europa han mejorado su ecosistema digital en los últimos años y no parece imposible por lo tanto, en los próximos años, aprovechar plenamente el potencial de la IA en nuestro tejido productivo.

Las estimaciones de economistas sobre el impacto económico de la IA varían mucho, desde un impacto nulo hasta una transformación total y "el fin del mercado laboral" tal como lo conocemos. Rafael Doménech cita en particular la estimación de Acemoglu (2024) que prevé un aumento de la productividad total de factores del 3% en los próximos 10 años para Europa; su previsión para España es del 2,7%. Estos avances dependen de la velocidad en que se transformen descubrimientos científicos en aplicaciones y productos de consumo, lo que puede llevar varios años.

El impacto del cambio tecnológico en el empleo puede tomar tres formas: la creación de nuevas ocupaciones, la potenciación complementaria de ocupaciones existentes, o el reemplazo (automatización total) de ocupaciones. La evidencia preliminar indica, por ejemplo, para Estados Unidos, que el impacto de la IA lleva a la reestructuración y optimización de tareas, más que a una sustitución de empleos. El empleo aumenta en los sectores más expuestos a la IA, y se observa una correlación (que no tiene por qué ser causalidad) entre la mayor penetración de tecnologías digitales y un menor desempleo: es lógico pensar que los países más envejecidos, que pierden población, tienen más incentivos a sustituir trabajo por capital y a adoptar nuevas tecnologías.

El aumento en la desigualdad de ingresos responde a muchos factores, desde el abandono escolar y la inadecuación de la educación hasta las diferencias entre

tipos de empresa, incluso en un mismo sector. La desigualdad no parece ser una consecuencia inexorable de la intensidad digital y robótica. Al contrario, algunos de los países que más avanzan en la revolución digital son también los que promueven medidas de igualdad de oportunidades y elevada cualificación. En función de unas políticas públicas más o menos inclusivas, la irrupción de la IA podrá acentuar desigualdades o, por el contrario, reducirlas mediante el aumento de la productividad de todos los trabajadores, incluidos los de servicios básicos.

En definitiva, concluye Rafael Doménech, la IA favorecerá un desarrollo socialmente sostenible en función de políticas educativas (formación continua), políticas activas de empleo, y políticas que promuevan la igualdad de oportunidades. La irrupción de la IA, junto con el envejecimiento demográfico y el riesgo medioambiental, someten el estado de bienestar a la necesidad de una profunda revisión, sin la cual existe el riesgo de profundas rupturas sociales y políticas. Para Europa y para España en particular, la revolución digital puede ser la oportunidad para resolver problemas estructurales de baja productividad, desempleo crónico y brechas territoriales; pero ello requiere un profundo esfuerzo de unificación del mercado, un marco regulatorio que fomente la inversión privada y oriente la tecnología hacia usos positivos, evitando abusos de poder de mercado y protegiendo derechos.

Diálogo social y negociación colectiva

En su comentario, el dirigente sindical europeo Oliver Roethig se refiere al concepto de subsidiaridad, central en la tradición del pensamiento social cristiano. Ante la revolución tecnológica sería ilusorio pensar que el mercado puede conseguir por sí solo un desarrollo inclusivo. La normativa europea va en el sentido correcto, pero es lenta: cuando se aplique el Reglamento IA, en 2027, ¿cuántas generaciones de disrupción tecnológica habrán pasado desde los primeros debates en 2020? Se suele considerar un reparto de tareas estándar: el sector público – la tecnocracia – fija el marco; las empresas innovan y generan riqueza; la gente – ciudadanos, trabajadores, consumidores – tienen que adquirir las habilidades necesarias para adaptarse. A este esquema le falta un elemento esencial (subsidiaridad): el nivel de las organizaciones sociales, incluidos los sindicatos. Sin el diálogo social y la negociación colectiva, ¿dónde se ejercerá el derecho a opinar? Este “olvido” anula la dignidad de las personas y es causa de una

profunda insatisfacción ante el sistema político. Europa tiene una gran ventaja competitiva frente a otros polos económicos mundiales: el diálogo social, esencial para una sociedad tecnológica inclusiva. Sería absurdo desaprovecharla.

En términos prácticos, se habla mucho de la necesaria movilidad de los trabajadores, pero la evolución dispar del coste de la vida en un país y entre países la hace imposible. La digitalización a veces aumenta las diferencias y la polarización. Por ejemplo: ¿cómo se retribuye el aumento de productividad de los empleos más sencillos? ¿Se retribuye la experiencia acumulada en los puestos más cualificados, que sirve para nutrir los sistemas de IA aplicada? ¿Qué derechos tienen los trabajadores creativos cuya aportación sirve para "entrenar" los sistemas automáticos? Se habla de modernizar el estado de bienestar, pero ¿cómo se financiará su desarrollo? ¿Aumentando todavía más la presión fiscal soportada por los trabajadores de nivel medio? ¿Cómo cambiar el consenso sobre la remuneración de los trabajos básicos, manifiestamente mal pagados? Se quiere fomentar la educación permanente, pero en la práctica se piensa solo en la educación formal previa al empleo. El aprendizaje continuo en el puesto de trabajo requiere un enfoque totalmente nuevo y una perspectiva de permanencia en una misma empresa o un mismo sector. Pero esto contradice el hecho de una mayor volatilidad del empleo y la perspectiva del empresario, que querrá limitar la formación a las necesidades de su propia empresa.

Estos dilemas prácticos son decisivos a la hora de conseguir una revolución digital inclusiva, y son imposibles de resolver sin apelar al diálogo social, con el apoyo de medidas públicas adecuadas. Por ejemplo, es necesario que las empresas promuevan efectivamente esta formación continua en el puesto de trabajo, en horas remuneradas, y sin impedir la movilidad y las formas de empleo autónomo. Todo ello sólo se puede lograr mediante el diálogo social sectorial.

Por último, Oliver Roethig señala el carácter opaco de los *black boxes* de la IA y su creciente uso en actividades de vigilancia, con lo cual el trabajador se ve observado en todo momento, desde su contratación. Ante este hecho que ya es realidad, los sindicatos exigen que se pongan controles: reglas de funcionamiento transparentes, comprobación de resultados, posibilidad de explicar y contestar los resultados; en definitiva, que haya siempre una persona humana al mando.

El diálogo social es esencial en la revolución digital. No es fácil, porque los sindicatos pierden miembros y el ámbito de la negociación colectiva se ve

reducido. Es necesario que en todas partes – incluidas las iglesias – se tome conciencia de la necesidad de defender el diálogo y el *partnership* social. Sin ello, el bien común y la dignidad en el trabajo estarán fuera de alcance.

Dos caballos de carrera

Comentando la ponencia, Raúl González Fabre pone en duda que la historia nos enseñe. En esta revolución, el alcance y la profundidad de los cambios son sin precedente. De hecho, desde que empezamos a tratar estos temas en el seminario en 2019, la realidad ha cambiado profundamente. La revolución digital está dando saltos de gigante con la IA generativa; su evolución es rapidísima, pero no es lineal. Hay giros imprevistos, pasillos sin salida, y avances disruptivos. No se llevará a cabo "todo lo que es posible", sino "todo lo que es rentable" en un contexto altamente competitivo. El concepto de rentabilidad no sólo es monetario, los criterios pueden ser más amplios cuando se trate de descubrimientos y de aplicaciones que afectan a la competencia geopolítica. Pero ¿será aceptable esta transformación para una opinión pública que ya percibe conflictos y expresa temores inquietantes?

Son como dos caballos de carrera: el de la tecnología, y el de la capacidad de adaptación social en los sistemas laboral, educativo y de las políticas sociales. Conocemos el ritmo de la institucionalidad, que es lento. El de la técnica en cambio es sorprendente, en parte se alimenta a sí mismo, si bien su desarrollo aplicado depende de la inversión. ¿Es posible una contención de la tecnología digital para mantenerla en límites controlables? Esa contención sólo puede ser global, y no existe ninguna instancia de gobierno efectivo en ese nivel (es algo como la subsidiaridad a la inversa: las decisiones que haría falta tomar a un nivel superior para que surtan efecto). La ponencia parte de la hipótesis optimista: es posible tomar decisiones eficaces en el contexto europeo y nacional, mediante políticas sociales renovadas. Pero la duda no tiene respuesta definitiva ahora mismo, y no se puede excluir que el desfase entre los dos caballos llegue a situaciones de ruptura.

En cuanto al futuro de la ocupación, Raúl G. Fabre recuerda que trabajo y empleo no son equivalentes. El valor antropológico del trabajo es indudable; pero el empleo como principal fuente de ingresos es reciente en la historia: antes de la

revolución industrial, pocos más que los soldados eran asalariados. La IA puede llegar a eliminar el empleo: no el trabajo, pero sí la forzosidad del trabajo. Sería recomendable pensar en sistemas educativos y de distribución de la renta que permitan sustituir – a ser posible, de manera pacífica – el empleo. ¿Es posible "salvar" el empleo en el entorno de la IA "general"? Sería quizás querer guardar el vino nuevo en odres viejos.

Procesos para gestionar lo imprevisible

En el debate desarrollado a continuación, se mencionan usos positivos de la IA: la asunción de tareas repetitivas y la altísima capacidad de cálculo de los sistemas permiten ya en muchas empresas a los propios trabajadores elegir aplicaciones que complementan y mejoran su productividad. La IA puede servir para mejorar la salud y la calidad de vida – aunque también puede tener consecuencias negativas en este campo, en particular en el bienestar y la salud mental. También abre un campo considerable de mejoras posibles en la administración, por ejemplo, en los servicios de empleo y en la ejecución de ayudas públicas. La IA incluso puede aplicarse a reducir y a prevenir sus propios efectos secundarios negativos.

Si bien la UE ha mostrado el camino con su actividad legislativa, es cierto que en las organizaciones internacionales globales no existe ninguna posibilidad de abordar eficazmente la contención de la carrera tecnológica. La actual oposición entre China y Estados Unidos hace improbable cualquier atisbo de acuerdo en este sentido. Sin embargo, se hace notar que las dinámicas de competencia geopolíticas del siglo XX, a pesar de las apariencias, han conseguido frenar el uso del arma nuclear y han mantenido su uso disuasorio. ¿No sería posible un proceso de contención similar para la IA?

Aunque sólo sea un paso hacia una gobernanza global, la actuación de la UE en la reglamentación de la digitalización muestra el camino; pero no es suficiente. Falta redescubrir la virtud del diálogo social para diseñar las reformas factibles a medida que se presentan retos desconocidos. Es la correa de transmisión imprescindible entre las aspiraciones de las personas y un liderazgo político capaz de visión a largo plazo, y puede ser el lugar donde se consiga romper las inercias y las indiferencias. No se conoce el futuro, pero tenemos a mano conocimiento y experiencia sobre los procesos que nos permitirán asumirlo.

Listado de asistentes en la sesión del 8 de mayo de 2025

1. Francisco Aldecoa Luzárraga, Catedrático de Relaciones Internacionales en la Universidad Complutense de Madrid
2. Benito Arruñada, Catedrático de Organización de Empresas en la Universidad Pompeu Fabra
3. Jesús Avezuela Cárcel, director general de la Fundación Pablo VI
4. José Luis Calvo. Cofundador, Divergir
5. Jesús Conill. Catedrático de Filosofía Moral y Política en la Universidad de Valencia
6. Esther de la Torre Gordaliza. Global Sustainability Area- Inclusive Growth, BBVA
7. Jorge Díaz Lanchas. Profesor asistente de Economía, ICADE/ Universidad Pontificia Comillas
8. Rafael Doménech. Responsable de Análisis Económico de BBVA Research
9. Rubén García Servert. Teniente General (r), Asesor Militar de Indra
10. Raúl González Fabre. Ingeniero y filósofo, Universidad Pontificia Comillas
11. Pilar L'Hotellerie-Fallois. Senior Adviser, Relaciones Institucionales y Europeas del Banco de España
12. Francisco Javier López Martín. Exsecretario general de Madrid, CCOO
13. Alfredo Marcos Martínez, catedrático de Filosofía de la Ciencia, Universidad de Valladolid
14. Sergio Rodríguez López-Ros. Vicerrector de Relaciones Institucionales, Universidad Abat Oliva CEU
15. Oliver Roethig. Secretario regional de UNI Europa
16. Gloria Sánchez Soriano. Vicepresidente - Relaciones Institucionales y Políticas Públicas, Grupo Santander. En secondment en el Institute of International Finance
17. Domingo Sugranyes Bickel, director del seminario de ética socioeconómica, Fundación Pablo VI