

NUEVAS FORMAS DE EMPLEO: PERFIL DEL NUEVO TRABAJADOR

¿Cómo establecer un perfil de trabajador tipo en un sector tan cambiante como el de las comunicaciones?

Nos enfrentamos a un sector intrínsecamente cambiante, es decir, su "valor" radica en la adaptabilidad constante al avance tecnológico, y su actividad productiva es propiamente esta adaptabilidad, al servicio de terceras actividades.

Para contemplar con visión de conjunto la problemática que nos ocupa, debemos tener en cuenta que este sector económico priman las transacciones económicas de corte financiero frente a inversiones industriales sostenibles y donde el beneficio a corto plazo a veces se considera por encima de las necesarias inversiones en I+D.

Por todo lo anterior, el perfil del trabajador a de contemplar retos de capacitación y formación permanente, y ser visto como una inversión y no como un gasto. Es lo que venimos defendiendo desde los sindicatos mediante la negociación colectiva y el diálogo social. Estos ámbitos son donde las relaciones laborales reconducen la realidad socioeconómica que en una situación de constante cambio y adaptación permiten el mantenimiento de los puestos de trabajo y asegura la viabilidad no solo del puesto de trabajo, sino de la propia empresa; el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva establece medidas de formación y flexibilidad interna frente a ajustes traumáticos externos con la vista puesta en lo que antes comentábamos, por un lado la estabilidad en el empleo y por otro la rapidez y la eficacia con la que las empresas afrontan las transformaciones tecnológicas.

Consideramos que la mejor manera de corresponsabilizar a los trabajadores y a la empresa es facilitar la participación de los primeros mediante los derechos de información y consulta de forma y manera que se establezcan pautas de comportamiento reglado, semejante a los acuerdos que ustedes conocen de UNI – TELEFÓNICA y el Protocolo de Desarrollo donde aparecen dos conceptos fundamentales:

- derechos de información y consulta.
- corresponsabilización de los agentes sociales en la marcha de la empresa mediante mecanismos de participación, como comisiones paritarias y observatorios sectoriales.

Es evidente, por tanto, que la formación de los trabajadores debe superar el ámbito de su simple capacitación en una categoría profesional cerrada hacia mecanismos que fomenten la empleabilidad

entendida como un esfuerzo permanente que asegura la estabilidad en el empleo, su progreso profesional y la adaptación a la evolución tecnológica de la empresa.

Esta participación de los trabajadores mediante los derechos de información y consulta se enmarca en la idea de la Responsabilidad Social de la Empresa, es decir, esta es responsable socialmente de las consecuencias de su actividad productiva para con todos los agentes que se relacionan con su entorno socio – económico.

En el ámbito laboral una empresa no es socialmente responsable por respetar el convenio, normas de la OIT, etc... sino por evitar situaciones como la de RENAULT – VILVORDE en la que esta empresa a pesar de tener indicadores económicos de rentabilidad y comportamiento de respecto hacia los derechos de los trabajadores, deslocalizó esta factoría.

El mercado de trabajo ya no es estable, las vidas profesionales prolongadas en un mismo centro de trabajo tienden a su extinción; en nuestro país el porcentaje de empleo temporal alcanza al 30% de trabajadores, y si contemplamos un sector como el de las comunicaciones y su subsector del telemarketing encontramos que la temporalidad y la precarización es la norma general.

Sin embargo, empresas matrices como Telefónica con empleo estable formado y altamente competitivo mantienen una elevada inversión en formación, a pesar de políticas de externalización que consideramos equivocadas, demostrando que puede afrontar con garantías la competitividad del sector.

Además aparece una nueva versión de trabajo cualificado, el teletrabajador, segmento escaso pero en crecimiento con poca regulación todavía en convenios colectivos pero con un horizonte positivo en cuanto a la conciliación de la vida familiar y laboral siempre que se establezcan mediante negociación colectiva entre otras medidas las siguientes:

- consideración de su relación contractual, como "por cuenta ajena".
- Carácter voluntario del acceso a la separación trabajador – centro de trabajo.
- Igualdad de derecho con respecto a los demás trabajadores.
- Posibilidad de retorno a la situación anterior.

Es por tanto, el ámbito que nos corresponde, el de la Negociación Colectiva el que ha demostrado ser el mejor mecanismo de adaptación sectorial a los cambios socioeconómicos y laborales permitiendo acuerdos que superan el ámbito de las empresas

respecto a la formación. Así debería ser para evitar que no seamos capaces de planificar periodos de cinco a diez años, cuando tenemos una negociación colectiva que empieza a contemplar vigencias más allá de los tres cuatro años.

Todo esto enlaza claramente con el título de esta ponencia, "El perfil del nuevo trabajador". En nuestro sector, los transportes y las comunicaciones, como veremos más adelante con los datos de la EPA, se observa la tendencia de un mayor nivel de formación y más empleo femenino. Sin embargo, hay menos empleo para los jóvenes.

En un contexto donde el empleo total está creciendo, veamos como hemos percibido tradicionalmente al **trabajador-tipo** en el sector del transporte, para observar las transformaciones: como un conductor, varón, maduro (aproximadamente 45 años) y con estudios primarios (con la antigua E.G.B.).

Ahora bien, **¿cuál es el perfil del nuevo trabajador?**. Sobre este punto podemos hacer las siguientes consideraciones.

En primer lugar, es un **trabajador joven**.

En segundo lugar, puede ser tanto hombre como mujer (con un contrato temporal en la mayoría de los casos).

En tercer lugar, es un trabajador con estudios medios o superiores.

En cuarto lugar, se maneja bien con las nuevas tecnologías, con la informática y las comunicaciones.

Y por último, está en permanente formación, precisamente para adaptarse a las nuevas necesidades que la tecnología impone.

Para ver cuál es el peso de este nuevo trabajador en el total de la población ocupada, vamos a analizar la estructura del empleo y su evolución.

Si comparamos los datos de la Encuesta de Población Activa de los años 2000 y 2004, datos referidos a nuestro sector, llegamos a las siguientes conclusiones.

Sexo

En el año 2000, el porcentaje de mujeres en el total de la población ocupada era de un 19,4 %.

En el año **2004**, este porcentaje ha aumentado 2,2 puntos, hasta el **21,6 %**.

Nota: Si consideráramos sólo a la población asalariada, este porcentaje sería superior, ya que la mayoría de los autónomos en el sector son hombres.

Edad

En el año 2000, el porcentaje de trabajadores entre 16 y 29 años era de un 22,6 %.

En el año **2004**, este porcentaje ha disminuido 4 puntos, hasta el **18,6 %**.

Formación

En el año 2000, el porcentaje de trabajadores con estudios medios o superiores era de un 47,3 %.

En el año **2004**, este porcentaje ha aumentado casi 5 puntos, hasta el **52,2 %**.

Si analizamos las variables edad y formación por sexos, observamos que **las mujeres**, en comparación con los hombres, **son más jóvenes y tienen un mayor nivel de formación**.

En el año **2004**,

El **porcentaje de mujeres entre 16 y 29 años** es de un **28,4 %** (15,9 % en los hombres).

El **porcentaje de mujeres con estudios medios y superiores** es de un **80,7 %** (44,2 % en los hombres).

El **nuevo trabajo**, pues se caracteriza por la autonomía del trabajador en la toma de decisiones y, también, por su relación con otros trabajadores conectados a la red.

Esto le exige saber trabajar con la **información**. Saber como buscarla y como utilizarla para tomar decisiones en tiempo real.

Las **nuevas tecnologías de la información y la comunicación** hacen posible que la información se trate de manera muy eficiente.

Gracias al uso de **internet**, la oferta y la demanda se ponen en contacto de forma rápida, directamente y sin limitación geográfica.

Las **nuevas tecnologías** inciden directamente en la manera de organizar y gestionar la empresa.

Así, las empresas que las adoptan, son más ágiles, ya que disponen de la información precisa en el momento adecuado para la toma de decisiones.

La **formación de los trabajadores** y la **gestión del conocimiento** se hacen imprescindibles en las empresas de la sociedad de la información.

En definitiva, cabe preguntarse, como conseguir el consenso necesario para definir la flexibilidad interna, que permite a la empresa y a los trabajadores afrontar los cambios tecnológicos.

Nosotros consideramos que los sindicatos, únicos capaces de conciliar capital y trabajo, están asumiendo, con responsabilidad, estos retos.

Hablamos de tendencias de Negociación Colectiva que partiendo de la declaración de Lisboa 2000, establecen mayores dosis de protección socio-laboral, junto a medidas que aumentan la competitividad de las empresas, en el marco de la RESPONSABILIDAD SOCIAL de las EMPRESAS, mediante el DIÁLOGO SOCIAL. Estas premisas, permitirán nuevas estructuras, y nuevos comportamientos en el ámbito de las relaciones laborales, que faciliten la Europa del conocimiento más competitiva y con más empleo, con el objetivo de la cohesión social.

Eduardo Hernandez Oñate.
Sra. Acción Sindical FTCEM-UGT