

JORNADAS DEL CES-A. 17 Y 18 NOVIEMBRE 2004

“LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN EN ANDALUCÍA. ASPECTOS ECONÓMICOS Y SOCIALES”

12 horas: Mesa redonda.

Nuevas Formas de Empleo. Perfil del nuevo trabajador.

**Intervención de Manuel Fco. Sánchez Montero
Secretario Federal de COMFÍA-CCOO para Servicios
Administrativos.**

Mercado de trabajo y relaciones con las tecnologías de la información. ¿Cómo son y qué efectos tienen las nuevas formas de trabajar?

La incorporación de las nuevas tecnologías de la información a los procesos productivos está provocando actualmente la transformación de las condiciones de trabajo de un número cada vez mayor de personas. Son muchos los trabajadores y las trabajadoras que se han visto alcanzados por serias repercusiones que inciden en importantes aspectos de su vida laboral: en las condiciones de trabajo y en el contenido de las tareas, en el salario y la formación, en la salud de los empleados, en la vigencia de los sistemas básicos de normas y en la percepción que los propios trabajadores tienen de su actividad, de su trabajo.

La aplicación de las nuevas tecnologías ha hecho posible una drástica reducción del coste y el tiempo necesario para almacenar, procesar y transmitir la información, incidiendo directamente en el modo en que se organiza la producción y distribución de bienes y servicios y, por lo tanto, en las condiciones, el contenido y ritmo de

trabajo, así como en la estructura del mercado laboral. Igualmente se ha producido una transformación de los procesos de producción que incide directamente sobre las relaciones laborales y sobre la organización y el contenido del trabajo. En definitiva, estas múltiples transformaciones están produciendo un importante cambio en las relaciones entre capital y trabajo.

Todo esto lo podemos enmarcar en un proceso de transición hacia un nuevo modelo de sociedad (que se ha dado en llamar “sociedad de la información”), basado en el conocimiento, que representa un cambio entre el desarrollo cuantitativo que ha impulsado a la economía mundial durante los últimos cuarenta años, y el comienzo de una etapa de cambio cualitativo impulsado por la introducción de las tecnologías de la información a los procesos productivos. Y del rumbo que adopte esta transición, depende el futuro del trabajo, del empleo y de la competitividad en la economía globalizada.

Y sobre esto último podemos diferenciar dos tesis:

- Una que podríamos calificar como optimista, que apuesta por un desarrollo equilibrado de áreas tales como el empleo, la organización de trabajo, la educación o la formación; y ve, en primer lugar, el potencial que las nuevas tecnologías para la creación de nuevos empleos en el sector servicios, que compensen la merma que las reestructuraciones han producido en la industria; y en segundo lugar, las posibilidades que se abren por la aplicación de estas tecnologías al nuevo modelo de organización del trabajo, que puede acrecentar la productividad,

la autonomía y la satisfacción en el trabajo: la llamada *organización flexible*.

- Según la otra tesis, menos optimista, estos cambios tecnológicos y organizativos que han hecho posible sustituir los antiguos sistemas rígidos de producción por sistemas técnicamente flexibles, no han sido capaces de cerrar, por ejemplo, la herida del desempleo, sino al contrario, se ha ampliado; y además se han modificado a la baja y de manera importante las características de muchos puestos de trabajo. Todo esto, lamentablemente, lo que puede posibilitar es que el desarrollo tecnológico se convierta en un instrumento más que ahonde en las diferencias existentes entre las sociedades contemporáneas.

Es por ello conveniente reflexionar sobre el papel tanto de las nuevas tecnologías de la información, como sobre el funcionamiento de organizaciones más eficientes y flexibles; y sería conveniente no olvidar que, junto a una nueva realidad en la que emergen empresas ligeras y más productivas, se conforma un escenario en el que la fuerza del trabajo pierde el control sobre el proceso de producción, y en último término, sobre sus condiciones de trabajo. Se abre una brecha cada vez mayor entre quién planifica y quién ejecuta el trabajo

Analizando la realidad del mercado laboral en España y en resto de las economías globalizadas, en la actualidad parece que lo que más está primando es la afirmación de que en un mercado global los costes son la clave del éxito y los de la mano de obra (costes sociales) determinantes para sostener la competitividad, y se ha convertido en un eje fundamental de interpretación de las

transformaciones productivas actuales, prácticamente en todos los sectores productivos: la llamada externalización de funciones, la subcontratación, el dar a hacer a terceros, en condiciones cada vez más precarias y más descualificadoras.

Los cambios en la organización del trabajo y en la producción de bienes y servicios se materializan en formas crecientes de descentralización y externalización de actividades: para conseguir mayor flexibilidad en la mano de obra (produciendo desregulación), para abaratar costes, para transferir riesgos y responsabilidad empresarial a terceros. Y como consecuencia la actividad productiva y el empleo se desplazan desde los ámbitos de mayor implantación sindical, como el sector industrial y los grandes centros, hacia los servicios (que ya emplean en España al 64% del total de la población ocupada) y hacia empresas auxiliares como consecuencia de los procesos de descentralización productiva. Las condiciones de trabajo se fragmentan y degradan a medida que aumenta la distancia desde la contrata a la empresa principal.

Todos estos cambios desorganizan las reglas laborales y afectan también a la negociación colectiva. Se modifican los ámbitos funcionales de los convenios colectivos, hay empresas que salen de un determinado convenio colectivo de aplicación, otras que buscan nuevos marcos de negociación colectiva, otras que quedan al margen de ésta y aplican directamente las condiciones básicas del ET. A su vez, estas formas de organización del trabajo, lejos de hacer obsoletas y en extinción realidades como la economía informal, el trabajo a domicilio, el empleo irregular, la existencia de trabajadores y trabajadoras al margen de los derechos regulados,

extienden los procesos de descentralización hasta los últimos eslabones de la cadena. La organización empresarial en red alcanza también a la economía sumergida.

Condiciones laborales de los nuevos trabajadores.

Como consecuencia directa de las descentralizaciones productivas y las segregaciones de actividades de las empresas, se está produciendo una cada vez mayor **dualización** de las relaciones laborales, conformando un escenario en el que existen, por un lado, relaciones laborales que permanecen reguladas a través de normas consensuadas con los sindicatos y cierta estabilidad en el empleo en la casas matrices o en las empresas que conforman el centro corporativo y, por otro lado una periferia compuesta por empresas filiales o subsidiarias, donde la afiliación sindical es muy baja y en las que se encuentran situaciones de desregulación y precarización de las condiciones de trabajo, con un tipo de contratación fundamentalmente temporal.

La extendida incorporación de las tecnologías de la información a los procesos productivos se utiliza en muchos casos como un potente instrumento de las estrategias de reestructuración impulsadas por las empresas en el marco de la redefinición de las relaciones capital/trabajo. Sobre estos procesos que la norma sitúa fundamentalmente dentro de la capacidad de dirección de la empresa y, por tanto, dentro del derecho a la libre empresa, el control sindical es mínimo. No contamos con legislación que

ampare de manera suficiente la intervención sindical, la responsabilidad de la empresa matriz en materia laboral es complicada de hacerse cumplir.

De estas restricciones subrayadas anteriormente se derivan dos problemas principales:

- a) Delimitación y control sobre las condiciones laborales aplicables: diferentes empresas, diferentes sectores de actividad, diversidad de condiciones laborales, individualización de condiciones en las actividades de dirección y desarrollo estratégico, abaratamiento colectivo en las actividades intensivas en mano de obra. Donde además nos encontramos con la ya enunciada dualidad de condiciones laborales: las que tienen los trabajadores y trabajadoras que provienen de las empresas matrices, con el mantenimiento de las condiciones más beneficiosas procedentes de la capacidad contractual colectiva en empresa matriz, aunque con riesgo evidente de que sus mejores condiciones de partida se puedan ver compensadas y absorbidas. Y las nuevas contrataciones, o las de los trabajadores de las empresas subcontratadas, a las que por lo general se les aplica un convenio distinto, con condiciones generalmente inferiores al de la empresa matriz, en la lógica del abaratamiento de costes en cadena que conlleva la propia externalización de la actividad.
- b) Debilitamiento sindical en la empresa matriz (bajas, prejubilaciones,...) que no se compensa con un crecimiento organizativo en las nuevas empresas o subcontratas.

Es necesaria la revisión de la regulación legal actual sobre contratas y subcontratas: redefiniendo el concepto de “propia

actividad”. Ampliando la responsabilidad solidaria entre empresas. Limitando los procesos de subcontratación en cadena, incluidos los promovidos por las Administraciones Públicas. Redefiniendo y precisando mejor las causas para el contrato de obra o servicio y desvinculando el contrato laboral del contrato mercantil. Suprimiendo la actividad de las empresas de servicios que actúan en la práctica como falsas ETT's. Ganando nuevos derechos para la intervención del sindicato en los procesos de descentralización empresarial.

Asimismo es necesaria la potenciación de la negociación colectiva para ordenar y gestionar estos cambios, que las organizaciones empresariales y sindicales refuercen desde la autonomía su responsabilidad en este campo. La negociación colectiva en general y el convenio colectivo en particular, es, para los trabajadores, la regulación más potente de sus condiciones de trabajo y, para la empresa, una fuente de seguridad y un ámbito de regulación pactada de la organización del trabajo de su capital humano. Los cambios, económicos, sociales y organizativos, la cada vez más implantada globalización económica, los avances tecnológicos; modifican la empresa y modifican al trabajador. En buena lógica, la negociación colectiva y el convenio colectivo, los términos del intercambio, deben también renovarse. La pieza clave de esta renovación debe ser el convenio sectorial, que no quiere decir que sea un modelo rígido, sino adaptable a empresas concretas en situaciones concretas, con una regulación abierta y uniforme a todas las empresas y trabajadores del sector; con los

niveles de flexibilidad necesarios, pero que se articule por mor de la unidad de mercado y de la cohesión social y económica.

Características de las nuevas ofertas y demandas de empleo.

Como ya se ha señalado, los cambios tecnológicos que se están produciendo afectan de manera muy importante al mercado de trabajo, y también lo afectan directamente en lo que respecta a la demanda de mano de obra. Crece considerablemente la demanda de trabajadores cualificados en nuevas tecnologías, y ello tanto en los sectores económicos relacionados directamente con las mismas, como en los sectores más tradicionales, a los que también afecta en el contexto de la sociedad de la información.

La introducción de las nuevas tecnologías parece haber reforzado la intensidad del crecimiento del empleo. Las nuevas tecnologías han dado pie a una reestructuración de los puestos de trabajo y del mundo laboral, con efectos considerables en las necesidades y la aptitud, que está produciendo un desajuste entre la oferta de personal cualificado y la demanda de nuevas cualificaciones.

Esto nos lleva a afrontar como mínimo dos importantes desafíos:

- Gestionar más eficazmente los procesos de cambios estructurales ocasionados por las nuevas tecnologías, fomentando la participación de todos los agentes económicos e

institucionales (empresarios, sindicatos, trabajadores, autoridades públicas), a fin de amortiguar los cambios.

- Fomentar que la educación evolucione desde la enseñanza hacia el aprendizaje; incrementar los programas de formación continua y oportunidades de aprendizaje en las empresas y potenciar las posibilidades de reciclaje de los parados en vez de condenarles al paro de larga duración y a la descualificación.

El Consejo Europeo de Lisboa de 2000 estableció como objetivo estratégico para la Unión Europea el que ésta se convierta en *“la economía basada en el conocimiento más dinámica del mundo capaz de experimentar un crecimiento económico sostenible con más y mejores empleos y una mayor cohesión social”*.

En Europa los sectores con un mayor crecimiento del empleo en este momento se pueden agrupar en tres grupos: los relacionados con la alta tecnología y las tecnologías de la información y la comunicación, los sectores que incorporan un alto nivel de educación y los servicios intensivos en conocimiento. En España las tasas de creación de empleo en estos sectores son similares a la media del resto de los sectores, no habiendo ganado mucho peso en el empleo total.

Además, estos no están exentos de la mayor lacra que atenaza el mercado del trabajo en España: las altas tasas de temporalidad y precariedad, situándose en torno al 26% su nivel de temporalidad.

La precariedad laboral constituye sin duda uno de los principales retos en el mercado laboral español en general, y la implantación de las nuevas tecnologías desde luego no ha producido un cambio

sustantivo a mejor. Y no solamente en términos de temporalidad, como tradicionalmente se conceptualizaba, que ya no es ni siquiera el elemento más importante.

El contrato indefinido no se percibe entre los nuevos trabajadores, sobre todo los jóvenes, como una garantía de estabilidad y calidad de empleo. La noción de precariedad entre los jóvenes, y los que trabajan con las nuevas tecnologías no son una excepción, ha incorporado nuevas dimensiones con tanta relevancia o más que la relación contractual: la insuficiencia del salario, la inadecuación entre la formación adquirida previamente y la actividad realizada, otras condiciones de trabajo como la irregularidad de la jornada, a las que se suman la ausencia de expectativas laborales de carrera profesional, la incapacidad del empleo para responder a un plan de emancipación.

Los jóvenes perciben un mercado laboral informalizado y desestructurado. La precariedad es una compañera persistente, “natural” e “inevitable”. No es la falta de empleo, sino las condiciones de los empleos.

Tenemos que ser conscientes de que no puede construirse un futuro de empleo de calidad sobre la base de las nuevas formas de precariedad, que afectan principalmente a los jóvenes, a los nuevos empleos. Es necesario hacer efectivo el derecho a un trabajo digno y con derechos, acorde con la formación y la titulación obtenidas previamente; un contrato de trabajo de calidad, frente a la diversidad de situaciones contractuales de becario, en prácticas o formación, temporal o falso autónomo. Que el tiempo de trabajo

tenga frontera, frente a la disponibilidad total y a la meritocracia que ésta supone. Requiere la igualdad de trato e igualdad salarial.

La inserción laboral de la mujer, gracias a las nuevas tecnologías.

A lo largo de las últimas décadas se ha producido en España una mejora relativa en el acceso de la mujer al mercado de trabajo. La creación neta de empleo y la incorporación de nuevos trabajos, muchos de ellos relacionados con las nuevas tecnologías, han hecho posible que la tasa de actividad del empleo femenino en España haya aumentado en diez puntos porcentuales hasta situarla en un 55,5% en 2003.

Sin embargo aun queda un largo camino por recorrer hasta alcanzar la equiparación con los hombres, ya que la diferencia entre la tasa de actividad se situaba en el mismo año 2003 en 25 puntos. Igualmente la tasa de paro es prácticamente el doble en las mujeres que en los hombres. Y esta diferencia de empleo y desempleo entre hombres y mujeres en España es la principal diferencia con Europa respecto a las magnitudes de la actividad laboral.

La incorporación de la mujer a la actividad laboral ha puesto de manifiesto importantes problemas de discriminación:

- Muchas empresas prefieren hombres a mujeres a la hora de cubrir sus necesidades de mano de obra. Esto se muestra con evidencia al analizar las tasas de actividad y paro, y es mucho más significativo si analizamos la diferencia de desempleo entre el grupo de edad de jóvenes, donde más difícil sería de justificar

por un menor nivel formativo, pues su situación es homologable. E incluso al comparar tasas de paro por sectores de estudios se puede comprobar que el desempleo femenino es mayor, prácticamente en todos, tanto en las carreras feminizadas como en las demás.

- Se está produciendo una nueva feminización de las actividades (comercio, recurso humanos, calidad, o el telemarketing) al igual que ya se producía tradicionalmente con las ocupaciones consideradas femeninas (secretarias, cajeras, peluqueras, etc.)
- Las mujeres se concentran generalmente en las categorías profesionales más bajas, teniendo más dificultades que los hombres para promocionarse y desarrollar una carrera profesional. España es uno de los países de la Unión Europea donde las mujeres ocupan menos puestos de responsabilidad con personal a su cargo.
- Entre las mujeres tiene una mayor incidencia la temporalidad, la rotación laboral y el empleo a tiempo parcial.
- Las mujeres suelen cobrar menos que los hombres. Y esta diferencia es mayor entre los jóvenes, aunque su formación es incluso superior, pero sigue habiendo un cierto comportamiento sexista por parte de las empresas.

Cualquier política de empleo en general, así como las relacionadas con los empleos de las nuevas tecnologías deberá tener en cuenta las peculiaridades de las mujeres para facilitar su incorporación a la actividad laboral. En particular están llamadas a cobrar cada día mas relevancia la lucha contra la discriminación

entre sexos en el empleo y la conciliación de la vida personal y laboral.

Para finalizar una última reflexión: las nuevas tecnologías son un instrumento al servicio de las diversas y diferentes estrategias, ningún proceso de cambio tecnológico conduce hacia un desenlace inexorable, la transformación del trabajo (y de las organizaciones) que acompaña la introducción de las nuevas tecnologías sólo se explica cabalmente al considerar una serie de variables que trascienden cuestiones tecnológicas y que se vinculan, más bien, con contextos institucionales, políticas de gestión, decisiones de dirección empresarial y situaciones concretas de competencia.

Estas cuestiones, que reflejan las características de la relación que se está estableciendo en los ámbitos de producción entre búsqueda de aumento de productividad y grado de satisfacción y autonomía en el trabajo, nos hablan, en definitiva, de las posibilidades de desarrollo de “buenos trabajos”: basados en el despliegue de todas las capacidades de las personas; o de “malos trabajos”: degradados, empobrecidos y carentes de contenido. El futuro del trabajo depende, principalmente, de las políticas empresariales concretas que potencian o clausuran cualquiera de estas dos posibles realidades.

Y por último quisiera reproducir unos párrafos de la declaración “Construir sociedades de la información que atiendan a las necesidades humanas” que se entregó en la Cumbre Mundial de

Sociedad de la Información realizada en diciembre de 2003 en Ginebra, referente a los derechos de los trabajadores.

“Derechos de los trabajadores.

Las TIC están cambiando paulatinamente nuestra forma de trabajar. Respecto de las normas internacionales del trabajo, resulta fundamental crear condiciones de trabajo justas, seguras, sin riesgo y sólidas en lo que se refiere a la fabricación de equipos y programas informáticos, y al uso de las TIC en el lugar de trabajo en general, por ejemplo a través de un diálogo social tripartito. Las TIC deberían utilizarse para contribuir a que se conozcan mejor, se respeten y se cumplan las normas relativas a los derechos humanos y las normas internacionales del trabajo. En el lugar de trabajo se han de respetar derechos humanos tales como la privacidad, la libertad de expresión, los derechos lingüísticos, el derecho de los trabajadores en línea a crear sindicatos y afiliarse a ellos, y el derecho de los sindicatos a desempeñar libremente sus funciones, incluida la de comunicarse con empleados.”

MUCHAS GRACIAS