

El Foco

El futuro del trabajo

El diálogo social debe abordar la flexibilidad de lugares y horarios



ANTONIO GARAMENDI
Vicepresidente de CEOE y presidente de Copyme

Hace muy pocos días, la CEOE y la Organización Internacional de Empleadores, OIE, celebramos en la sede de la organización empresarial española un seminario bajo el título *Understanding the future of work: challenges and proposals (Entender el futuro del trabajo: desafíos y propuestas)*, en el que intervinimos expertos de más de 40 países.

Tuve el honor de participar en el acto de clausura y en el mismo destacué unas palabras que dijo Su Majestad el Rey Felipe VI justo un día antes de nuestro seminario, en un acto celebrado en Madrid sobre el futuro del trabajo, que reflejan la primera parte del lema de nuestra reunión, es decir, los desafíos.

El Rey señaló en esa ocasión que la digitalización, responsable de una automatización creciente de los procesos productivos y de gestión, en tantos ámbitos, nos aboca a un paradigma económico y laboral que aún no conocemos plenamente y cuyas consecuencias no somos capaces de imaginar en toda su extensión.

Esta sensación de incertidumbre de lo que va a ser el futuro de una materia como el trabajo, que ha ocupado un lugar central en la sociedad de los últimos siglos, provoca sentimientos contrapuestos, de optimismo o de pesimismo.

Creo que a la hora de las propuestas, debemos apostar por una vía de cautela que nos permita afrontar el análisis del futuro desde un punto de vista tranquilo, realista y, a la vez, ambicioso.

Así, desde el mundo empresarial, reclamamos que se tengan en cuenta

algunas de las ideas que nos parecen más necesarias para poder encarar con garantías los próximos años. Entre las más importantes, destacaré las siguientes:

► En cuanto al puesto de trabajo, la definición clásica de lugar de trabajo ha de ser ampliada expandiéndose más allá de los locales de trabajo físico para incluir otros sitios en los que el trabajador va a ejercer sus funciones.

Otra idea esencial es que la flexibilidad es la palabra clave del futuro. La flexibilidad significa autonomía, que a su vez fomenta la creatividad, la motivación, el sentido de la responsabilidad, así como un enfoque empresarial.

El trabajo se va a realizar en lugares de labor y tareas menos tradicionales y con estructuras de gestión más innovadoras, de manera menos jerárquica, con un flujo más horizontal de las ideas y desarrollándose las denominadas *formas no convencionales de empleo*.

► En relación a la empresa, están surgiendo nuevas necesidades y oportunidades de trabajo, nuevos modelos de organizaciones y de negocios, así como nuevas amenazas y riesgos. La empresa va a operar a nivel global, con independencia de su tamaño, ya se trate de grandes, medianas o pequeñas.

La reducción de costes va a hacer más fácil la incorporación de nuevas empresas al mercado, así como la adaptación al mismo de las empresas ya establecidas. Los nuevos modelos de negocio se fundamentan en el auge de la economía del gigabyte, que combina las nuevas tecnologías con una



fuerza de trabajo globalizado bajo demanda.

La economía bajo demanda y la globalización van a empujar a las empresas a centrarse en sus competencias básicas, tanto en un solo país como en varios, y los clientes van a influir cada vez más en el éxito de los negocios y en la empleabilidad de los trabajadores. Además, la toma de decisiones se acelera, gracias a los nuevos canales de comunicación y los procesos de producción.

► Respecto a los trabajadores, hay que decir que están cada día más interesados en el sistema de aprendizaje permanente, ya que entienden que la adquisición de capacidades, la presencia en los medios sociales, la capacidad de *networking*, la adaptación al mercado y la mejora continuada son claves para garantizar su empleabilidad. Este concepto de empleabilidad puede obligarles a desarrollar capacidades en más de una empresa a lo largo de la vida laboral.

Los vínculos entre los trabajadores y la empresa están cambiando. Incluso la radical separación entre vida familiar y laboral se está diluyendo debido a la desaparición de las duras fronteras entre ambos momentos y el ejercicio simultáneo de ambas opciones, y está apareciendo una determinada mezcla ordenada de ambos conceptos.

Se pide, por tanto, a los trabajadores que aporten cada día más a la empresa, pero, a su vez, los empleados también solicitan más de la empresa, lo que conlleva que entre todos tengamos que buscar nuevas formas de conciliación de la vida familiar y laboral.

► Con respecto a la regulación, hay que tener en cuenta que el actual marco legislativo, ya sea en el ámbito nacional o internacional, no está funcionando adecuadamente. En muchas ocasiones se ha quedado desfasado y permite la coexistencia de una elevada tasa de de-

empleo con importantes desajustes en las capacidades laborales.

Por este motivo, ha de adaptarse a las nuevas realidades del mercado de trabajo, donde conceptos como la flexibilidad o la empleabilidad son fundamentales. Y es preciso también tener en cuenta situaciones como las derivadas del entorno medioambiental.

El concepto clásico del empleo está cambiando. El valor del acuerdo, ya sea individual, por medio del contrato de trabajo, o colectivo, mediante la negociación colectiva, ha de tener un papel prioritario en la regulación de las condiciones de trabajo.

En definitiva, todos, sociedad, Administración, empresarios y trabajadores, debemos ponernos sin falta a estudiar, analizar y exponer propuestas ante estos nuevos factores que nos traen un futuro del trabajo muy distinto al que estamos acostumbrados y, para ello, no hay mejor opción que el diálogo social.



Se pide a los trabajadores que aporten cada día más a la empresa, pero, a su vez, los empleados también solicitan más a las corporaciones