

Presidente de la Comisión Consultiva, Director General de Empleo, Señoras y Señores

Muchas gracias, es un honor asistir a esta trigésima Jornada de Estudio de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

FUTURO DEL TRABAJO y RETOS DE LA NC

Futuro o presente, puesto que asistimos ya a un proceso intenso, a nivel mundial, de cambios con hondas repercusiones en la economía, en el trabajo y en la sociedad.

Estamos, pues, viviendo una de etapa grandes transformaciones que condicionan todos los ámbitos de actividad individuo: el familiar, el social, el laboral, el ocio....

Y no solo de grandes, sino de rápidas transformaciones. Se generan cambios significativos en muy poco tiempo.

Son múltiples los debates y análisis en torno a esta cuestión y sobre los efectos de todo ello en el trabajo tal y como se ha entendido históricamente, como factor de producción, y sobre el empleo como principal medio de vida de la inmensa mayoría de la población.

Estos cambios se derivan, entre otros, pero fundamentalmente

de la aplicación de las nuevas tecnologías, y especialmente de la tecnología digital,

- **que, trae consigo la aparición de nuevos productos y servicios,**
- **también nuevas formas de organizar el trabajo y la producción**
- **y cambios en las existentes.**

Y estos cambios, que están teniendo lugar, no se agotan en las cuestiones de cuánto trabajo y de qué trabajos van a ser demandados por la economía en las próximas décadas, por trascendentales que estas sean.

Sino que afectan también a cuestiones relativas a la propia relación laboral:

- **La relación laboral que podíamos denominar clásica, está cambiando.**
- **Las tecnologías de la información y las comunicaciones determinan cambios en la manera de trabajar.**

*** Algunos ejemplos de cambios en el trabajo facilitados por la tecnología**

- **En lugar de mirar tanto la presencia en el centro de trabajo, las empresas estudian sistemas de evaluación de resultados para determinar la parte variable de la contraprestación económica.**
- **Se tiende a delegar en los trabajadores de todos niveles de la organización, la capacidad de gestionar su trabajo,**

favoreciendo mayor implicación en las tareas y compromisos, con efectos positivos en cuanto al estrés y la motivación.

- **El trabajo en equipo ya no requiere de la presencia física en el centro de trabajo o al menos no con la misma intensidad, para que los trabajadores operen de forma coordinada.**
- **El horario rígido ya no tiene la misma importancia para la actividad laboral, hay una tendencia creciente hacia la flexibilidad.**

***Pero sin embargo, esa evolución no es homogénea y es necesario que los interlocutores sociales trabajemos conjuntamente en la configuración de un marco propicio para que las relaciones laborales no sean ajenas a estas tendencias y puedan aprovecharse en beneficio de todos.**

- **Y la negociación colectiva debe atender esos retos, debe atender estas nuevas realidades a las que tiene que dar respuesta. Como uno de los principales instrumentos ordenadores de las relaciones laborales.**

Como todo momento de cambios la 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, es innegable

- **Y Es evidente que la globalización de la economía y el desarrollo tecnológico están cambiando radicalmente la concepción del trabajo.**

No obstante, debemos afrontar el análisis del futuro del trabajo con sus nuevas complejidades, que son también oportunidades.

Así, desde el mundo empresarial, quisiera destacar alguna de las ideas que nos parecen más necesarias para poder afrontar con garantías los próximos años.

Señalaré alguna de:

- ✓ **Una de las ideas esenciales es que la flexibilidad continua siendo y lo va a ser más es la palabra clave del futuro.**
- **La flexibilidad del mercado laboral, tanto en términos de horas de trabajo como de lugar del mismo, es **una de las características más destacadas del nuevo mundo del trabajo.****
- **El trabajo se va a realizar en lugares de trabajo 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".**
- **La definición clásica de "lugar de trabajo" va más allá de los locales de trabajo físico para incluir otros sitios en el que el trabajador va a ejercer sus funciones.**

- En relación a la empresa, es evidente que **la globalización de la economía y el desarrollo tecnológico han cambiado radicalmente la concepción del trabajo**

- Están **surgiendo nuevas necesidades y oportunidades de trabajo**, también **nuevos modelos de organizaciones y de negocios, así como nuevas amenazas y riesgos.**

- Hay que **tener en cuenta que la empresa va a operar a nivel global**, con independencia de su tamaño, ya se trate de grandes, medianas o pequeñas.

- **Que 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 implicados 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 clave para garantizar su empleabilidad.**
 - Este **concepto de empleabilidad puede obligar a desarrollar capacidades en más de una empresa a lo largo de la vida laboral**

 - **Los vínculos entre los trabajadores y la empresa también están cambiando.**

- **Incluso la radical separación entre vida familiar y laboral se está diluyendo** debido a la desaparición de las claras fronteras entre ambos momentos y el **ejercicio simultáneo de ambas opciones**, 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, estos 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.
- ✓ **En cuanto a la regulación, hay que tener en cuenta que el actual marco legislativo**, ya sea en el ámbito nacional o internacional, **también tiene que ir adaptándose adecuadamente.**

También deberá adaptarse el Estatuto de los Trabajadores a las nuevas formas y organización del trabajo

- ✓ **Por tanto tenemos que reflexionar sobre nuevos conceptos del derecho laboral**, las notas de ajenidad y dependencia, el tiempo de trabajo y las nuevas formas flexibles para trabajar, entre otras, el teletrabajo y el *smartworking*.

En definitiva, la dinámicas de las relaciones laborales son más complejas que las que tradicionalmente han acompañado al ordenamiento laboral.

Y La negociación colectiva DE FUTURO Debe continuar siendo una herramienta fundamental para afrontar estos retos y exigencias,

La negociación colectiva debe tomar la iniciativa que le corresponde, Y DEBE CONTINUAR favoreciendo el entendimiento entre empresarios y trabajadores, debe también enriquecer sus contenidos en relación con los cambios tecnológicos y sus repercusiones en el empleo y en las relaciones de trabajo.

Y quiero destacar un último aspecto:

- **EL VALOR DEL ACUERDO COLECTIVO que supone la NEGOCIACIÓN COLECTIVA QUE HA DE SEGUIR TENIENDO UN PAPEL PREPONDERANTE EN LA REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

El diálogo social ha venido abordando en estos años algunas de las principales dinámicas de cambios en organizaciones productivas y sus efectos sociales y laborales.

