Digitalización y cualificaciones: el empleo y la clasificación profesional

Revista: Pasos a la izquierda Nº10 (Noviembre 2017)

Por **ESTRELLA ACOSTA PÉREZ**

1.- Una visión general del empleo:

"el primer signo claramente diferencial de la humanidad "sapiens" es la capacidad de hacer herramientas para hacer herramientas"[1]

La premisa epistemológica para analizar cualquier proceso relacionado con la digitalización, en mi humilde entendimiento, debe partir de considerarla como un producto del trabajo humano y una herramienta. En la medida en que partamos de esta base, las herramientas digitales son parte del capital social que ha sido comprado por los propietarios de los medios de producción. No podía ser de otra forma en el sistema capitalista, pero debemos reconocer su origen en la producción científica y tecnológica como parte del trabajo humano, a través de años y años de investigación, inversiones en tiempo, capacidades, formación, financiación pública y privada, de personas y de sociedades. Es un esfuerzo continuado de la especie por dominar y transformar la naturaleza y la producción de bienes.

Por otra parte, aunque consideramos lo digital como una herramienta, es tan poderosa la influencia que ejerce sobre los procesos productivos, el consumo y la sociedad que hay que tener en cuenta las consecuencias en otros planos de la vida laboral y social. Por eso, aunque en manos de algunos políticos son sólo palabras vacías, podemos marcar unos ejes sociales sobre la digitalización, partiendo de proyectos o recomendaciones europeas y basándonos en propuestas de entidades participadas por las organizaciones sociales. Por ejemplo, dotando de contenidos reales y reivindicativos los objetivos de la Digital skills and job coalition:

1. **Destrezas digitales para tod@s** - desarrollo de habilidades digitales que permitan a toda la ciudadanía ser activa en nuestra sociedad digital. En un sentido de logro de la equidad necesaria para superar desigualdades y no sólo para que la ciudadanía consuma los productos digitales. Lo hemos llamado una digitalización justa y equitativa
2. **Destrezas digitales para la mano de obra** - desarrollo de habilidades digitales para la economía digital. Perfeccionamiento y reestructuración de trabajador@s y solicitantes de empleo. Acciones de orientación y asesoramiento vitales para su desarrollo profesional. En la dirección del aprendizaje a lo largo de la vida y la recualificación necesaria para

conservar el empleo, promocionar, cambiar o emplearse de nuevo, de forma digna.

3. **Competencias digitales para profesionales de las TIC** - desarrollo de habilidades digitales de alto nivel para profesionales de las TIC en todos los sectores de la economía. Con un reconocimiento del valor de su trabajo, una formación científica que les permita reciclarse de forma continuada y un empleo decente, que considere de verdad el valor del conocimiento en los procesos productivos presentes y futuros
4. **Habilidades digitales en la educación**: transformar la enseñanza y el aprendizaje de las habilidades digitales en una perspectiva de aprendizaje permanente, incluida la formación del profesorado. Incorporando no sólo las herramientas digitales sino las competencias genéricas y transversales que garantizan una formación integral, el aprendizaje cooperativo y unos valores humanos y sociales que impulsan el compromiso y la responsabilidad.

Si estos objetivos los combinamos con las orientaciones para las políticas de empleo se hacen evidentes las contradicciones con las políticas públicas neoliberales y los modelos empresariales que se proponen como necesidad de la sociedad digital:

- Directriz 7. Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad.
- Directriz 8. Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral.
- Directriz 9. Mejorar la calidad y los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles e incrementar la participación en la enseñanza superior o equivalente.
- Directriz 10. Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza.

Aunque todo puede quedarse en declarativo si no exigimos determinadas condiciones que puedan hacer realidad estas orientaciones. La Confederación Europea de Sindicatos ha desarrollado algunas de esas exigencias, que también pueden quedarse en meras intenciones si no somos capaces de transformarlas en plataformas reivindicativas concretas sobre situaciones concretas. Algunas parecen claves para las condiciones de empleo y de trabajo:

“a) asegurar una transición inclusiva hacia un trabajo digital equitativo y de calidad sobre la base de unas condiciones de trabajo favorables, un entorno de trabajo seguro y una relación de empleo justa;

1. *b) evitar que la digitalización divida aún más la sociedad en algunos ganadores y muchos perdedores y que sólo contribuya a una distribución aún más desigual de la riqueza;*
2. *c) fortalecer las capacidades de los trabajadores (incluidos los trabajadores independientes) mediante la mejora de programas de formación profesional inicial y continua para la era digital garantizando el acceso a la educación superior y a la formación a lo largo de la vida. Los conocimientos informáticos son un importante hilo conductor para un trabajo digital justo y de calidad”*[2]

Desde la Cámara del Trabajo de Viena nos han llegado unos ejes, que ya citamos en Pasos a la izquierda Nº 9, muy significativos para trabajar, analizar, para elaborar propuestas para el empleo:

- *Orientación normativa*: no sólo laboral, para toda la ciudadanía, con bases sólidas para la justicia social
- *Seguridad social*: adaptar las prestaciones , desacoplar la financiación de los ingresos obtenidos, garantizar modelos solidarios que eviten la exclusión social
- *Financiación:* adecuada y suficiente para desarrollar las capacidades de toda la ciudadanía y los proyectos I+D+i necesarios, para el cambio de modelo productivo
- *Adaptar la política del mercado de trabajo*: sobre todo para las políticas activas de empleo y las nuevas modalidades de trabajo, sin desregulación, sin privatizaciones, con orientación profesional.
- *Efectos sobre el empleo*: perfiles profesionales, cualificación, carácter sectorial, cambios de los tiempos de trabajo, fórmulas para nuevas formas de empleoy características de los procesos productivos
- *Seguridad y salud*: las consecuencias son muy diferentes de las tradicionales formas de seguridad e higiene en el trabajo
- *Internacionalización de la legislación*: básica para no fomentar deslocalizaciones o dumping social
- *Nuevas formas de trabajo*: público, flexibilidad, vulnerable, transferencia de la experiencia, género, independencia, tipificación, derecho laboral para modelos de nuevos contratos
- *El modelo laboral*: cogestión, tareas especiales, mínimos derechos globales, tipos de empleo por campañas, evitar desregulaciones y formas de explotación por individualización
- *Nuevas formas de trabajo y requisitos*: relación salario – cualificación, valor del trabajo y reconocimiento, en el acceso con los requisitos y en el desarrollo profesional (con la formación continua y el reconocimiento de la experiencia)[3]

Si las empresas se internacionalizan y los negocios son transnacionales se requiere la representación transnacional de los intereses de los trabajadores. A todos los niveles habrá que proponer nuevas formas de representación, porque lo más negativo se origina en la individualización de las relaciones laborales, el aislamiento de las tareas no presenciales

---

Los supuestos o las situaciones sobre las cuales es necesario actuar y proponer soluciones viables, son diversas y complejas. Las personas que viven de su trabajo, en todos los niveles, tienen intereses y necesidades estables en un mundo laboral cambiante. La participación activa de la representación de los trabajadores buscando oportunidades para un trabajo de calidad y colocando el factor de distribución en el centro, a través de nuevas formas, incluso de derechos de

autor o de regulación de las patentes. Por otra parte, si las empresas se internacionalizan y los negocios son transnacionales se requiere la representación transnacional de los intereses de los trabajadores. A todos los niveles habrá que proponer nuevas formas de representación, porque lo más negativo se origina en la individualización de las relaciones laborales, el aislamiento de las tareas no presenciales, la confluencia con intereses personales fomentados por los modelos de la sociedad de consumo. Se fomenta deliberadamente entre los llamados *millenials* la supuesta libertad que disfrutan con ciertos trabajos, quedando totalmente desprotegidos desde el punto de vista laboral y sin el apoyo del colectivo afectado por las mismas condiciones.

Ya hemos señalado en varias publicaciones los obstáculos en la economía española no sólo para la equidad y la justicia social, sino para la transformación del modelo productivo que utilizaría cuantitativa y cualitativamente más eficazmente la digitalización: estructura de pymes, modelo de competitividad por bajos costes laborales, sin inversiones en innovación, basado en servicios, turismo, etc. El subempleo que no valora ni reconoce el conocimiento como fuente de productividad o la ausencia de estrategias empresariales basadas en las nuevas tecnologías, son reiteradamente establecidas como barreras al cambio de modelo. Aparece una cierta esquizofrenia cuando escuchamos por un lado al empresariado de la producción digital y por otro, a las direcciones empresariales de sectores tradicionales con mano de obra intensiva, generalmente pymes (no micro). Las concepciones sobre la organización del trabajo, los modelos empresariales o de “liderazgo” se oponen de forma notable, pero todos coinciden en las necesidades de “flexibilidad”. Será nuestra obligación marcar las diferentes flexibilidades o las perversiones que ha introducido la reforma laboral, para encontrar las fórmulas diversas que puedan contribuir a mantener la estabilidad y la calidad en el empleo. Y uno de los temas claves se configura en relación con las cualificaciones profesionales, donde están surgiendo también diferentes modelos y diferentes respuestas a las necesidades. Porque es importante incidir en la organización del trabajo a través de modelos de redistribución de la riqueza relacionados con las retribuciones, pero también saber ver la incidencia del reconocimiento del valor de la cualificación profesional, del peso del conocimiento, de las aportaciones de los diferentes perfiles profesionales, que van más allá de una descripción de tareas o competencias específicas para un puesto de trabajo.

Los obstáculos son propios y ajenos. En las pymes las dificultades por la formación de los directivos o los problemas de financiación, en la representación sindical por ausencia de criterios, formación o por defender intereses económicos y condiciones de trabajo en sentido tradicional: salario y jornada. En muchos casos comprobados el desconocimiento de nuestro sistema educativo y universitario es absoluto, y los preconceptos anticuados sobre la formación profesional bastante corrientes. Por consiguiente, hay mucho que hacer para poner en marcha cambios significativos.

Es importante incidir en la organización del trabajo a través de modelos de

redistribución de la riqueza relacionados con las retribuciones, pero también saber ver la incidencia del reconocimiento del valor de la cualificación profesional, del peso del conocimiento, de las aportaciones de los diferentes perfiles profesionales

---

2.- Algunos criterios sobre clasificación profesional

"El objetivo principal de la educación…debe ser la creación de hombres y mujeres capaces de hacer cosas nuevas, no simplemente repetir lo que otras generaciones han hecho, hombres y mujeres creativos, inventivos y descubridores, que pueden ser críticos y verificar y no aceptar todo lo que se ofrece."[4]

Podríamos agregar que debería ser el principal objetivo de la acción sindical y de la formación a lo largo de la vida, porque sería un lujo imposible de sostener continuar repitiendo esquemas cuando la realidad cambia tan vertiginosamente**.** Al menos en todo lo referente a la organización del trabajo y a la importancia de la clasificación profesional, no podemos dejar totalmente en manos de la patronal los ejes más relevantes para garantizar el trabajo decente. La renovación, en este caso, es una necesidad imperiosa para abarcar todas las nuevas formas de trabajo y los cambios que se producen con la incorporación de las nuevas tecnologías en cada espacio productivo.

La clasificación profesional de jerarquías o especializaciones va transformándose hacia modelos más horizontales, menos especializados, acompañados de peligros claves: la individualización y la polivalencia. Por ello, necesitamos hacer un esfuerzo de descripción y análisis de tareas, funciones y puestos de trabajo que son muy diferentes de los tradicionales y abarcar otros indicadores que puedan caracterizar el perfil profesional, antes que puestos concretos. Aunque, la realidad es tozuda y subsisten organizaciones del trabajo en esencia fordistas, con tareas mecánicas o rutinarias o una inmensa variedad de series, estándares o incluso cadenas productivas. Por lo cual, cada sector tendrá sus modalidades, en función de su posición en el modelo de crecimiento, su papel en la internacionalización, o en el mercado de trabajo, pero también del qué y el cómo se produce, si se invierte en innovación del producto o sólo en el proceso de comercialización. Lo medular es no entender esos nuevos indicadores como parte de modelos tradicionales tayloristas o limitarse a enumerar competencias para evaluar el desempeño. Ya hemos señalado otras veces los peligros de la evaluación de competencias, hacia la individualización y la arbitrariedad si no existe un control sindical fuerte con el poder de incidir en la elaboración y en los resultados.

Lo complejo y lo dinámico de estos procesos determinan la ausencia de recetas mágicas que nos marquen el camino, aunque los gurús de los recursos humanos intentan imponer algunos. Se han desarrollado modelos de gestión y evaluación por competencias diseñados al milímetro, algunos con alta participación sindical, con poder de influencia, otros no tanto. Pretender extender esos

modelos a otros sectores o empresas sería impertinente como mínimo, porque ninguna técnica ni ningún modelo son asépticos ni independientes del contexto productivo, del entorno social y de las relaciones laborales predominantes. Incluso puede ocurrir que, una legislación rompa los equilibrios o una tecnología cambie las condiciones o el papel de la mano de obra, con más o menos cualificación necesaria.

Entonces, es necesario cuestionar los riesgos de individualización en el momento de la contratación, con el encuadramiento en la clasificación como pacto entre quien aspira a un empleo y la representación de la empresa, concada vez menos opciones de incidencia de la RLT, que seguirá siendo así mientras exista el colchón de desempleo y el miedo a no trabajar. Aparte de ese cuestionamiento general, nos vemos en la obligación de analizar la normativa y proponer algunos criterios a tener en cuenta en la negociación, evidentemente sometidos a las opciones o posibilidades que pueda deparar cada situación negociadora. Nada más alejado de nuestras intenciones que abarcar los aspectos jurídicos, sino centrarnos en la relación con las cualificaciones. Sólo con llamar la atención sobre algunas de las posibilidades de la normativa actual, aunque cuestionemos otros aspectos, podríamos visualizar algunos cambios a realizar en la clasificación profesional.

"Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador."[5]

Aunque la intención de la reforma laboral, sin duda, iba en el sentido de abrir todas las opciones y desregular con eso de *aptitudes o con contenido general,* no obstante nos permite desarrollar capacidades, responsabilidades, especialidades, tareas, funciones a concretar en la negociación colectiva. Porque si después indica que "por acuerdo entre el trabajador y el empresario" o "cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones de más de un grupo" es imprescindible determinar las condiciones y los criterios para esas acciones en el marco del convenio. Nuestra propuesta aborda todas las características de los perfiles profesionales a tener en cuenta, a sabiendas que muchas veces no es posible desarrollar todo lo que se necesita, pero al menos algunas cuestiones pueden servir para establecer algún tipo de control.

Analizando en profundidad la organización y los procesos de trabajo en cada sector, buscaremos los perfiles profesionales reales, pero críticamente visualizando los perfiles requeridos por el empresariado (a veces poco eficaces), combinando con los perfiles previsibles ante los cambios tecnológicos, que se manifiestan de forma muy diferente en cada sector. No es tarea fácil, necesitamos colaborar con las personas conocedoras del sector, con experiencia directa, sobre todo por la influencia de los entornos de trabajo.

Desde el punto de vista de las cualificaciones profesionales se suele simplificar la descripción de los perfiles y muchas veces se identifican con las ocupaciones, que son precisamente clasificaciones algo estereotipadas en la normativa pero que cambian de forma notable en la

realidad económica. Otras veces, se confunde cualificaciones con titulaciones y no siempre los perfiles profesionales necesarios existen tal y como se configuraron cuando se creó el título. Situaciones habituales en los debates sobre la adecuación de la formación profesional o la universidad a las necesidades de las empresas, que podemos tratar más adelante, pero que ya hemos analizado en otros documentos.

Los perfiles profesionales se originan en múltiples factores y situaciones que no siempre se consideran, pero que describen lo que hay que tener en cuenta para poder establecer las capacidades, los conocimientos, las habilidades, las competencias profesionales:

Funciones, tareas y problemas a resolver
Entorno de trabajo. Tiempos, espacios y relaciones sociales
Se trabaja con objetos, con personas, con qué herramientas, con datos, etc.
Estructura jerárquica y cultura organizativa. Autonomía, dependencia y responsabilidades. Individual o equipos. Cooperativa o competitiva
Relación laboral predominante
Cualificaciones requeridas: conocimientos, capacidades, habilidades, competencias técnicas, genéricas, transversales, etc.
Formación básica de acceso, experiencia y formación/experiencia de adaptación a la situación de trabajo

Un ejemplo que sirve para captar las diferentes capacidades necesarias es la descripción del tipo de tareas, aunque se suelen combinar o son actualmente complejas y dinámicas. Las tareas son de diferente tipo y se combinan con las variables de espacio, tiempo y objetos, por eso es necesario describirlas en términos de estas variables y no demasiado concretamente, porque cualquier incidencia cambiará sus características:

- Sencillas o complejas en la ejecución o por los elementos utilizados
- Permanentes, periódicas o casuales
- Rutinarias, sistemáticas o variables, incluso caóticas
- Sin cambios o con innovaciones
- Con ideas, con cosas o con personas, ahora con datos
- Entender necesidades de otros, interpretar o modificar la conducta de los demás
- En un mismo espacio, abierto, cerrado, varios
- Con herramientas mecánicas o digitales
- Abstractas, simbólicas o concretas
- Poca o mucha actividad, diferentes ritmos de trabajo

Esta enumeración no pretende ser una clasificación de tareas, sino una orientación para establecer criterios que permitan determinar las capacidades necesarias para realizarlas. Porque

la combinatoria o las posibilidades son variadísimas en función precisamente del entorno de trabajo, su organización y si se trabaja con personas o con objetos o con ideas. Por otra parte, es sólo un aspecto a considerar para los perfiles, como enunciamos en el cuadro anterior, pero sin confundirlas con las funciones[6].

Cuando se trabaja con personas van a predominar las capacidades de empatía, las habilidades sociales, el saber ser y saber convivir. Aunque en función de los diferentes modelos de organización del trabajo comienza a ser valorada la capacidad de trabajar en equipo, las habilidades de comunicación, el dominio de idiomas en sectores internacionalizados...

Lo más sencillo suele ser determinar los conocimientos necesarios o la experiencia más valiosa, porque estamos más acostumbrados a ello por la influencia de las experiencias educativas o por el modelo tradicional de privilegiar los saberes o la información. No obstante, para algunos trabajos son más importantes los saberes de la experiencia, el saber hacer es más valorado que algunas titulaciones. Cuando se trabaja con personas van a predominar las capacidades de empatía, las habilidades sociales, el saber ser y saber convivir. Aunque en función de los diferentes modelos de organización del trabajo comienza a ser valorada la capacidad de trabajar en equipo, las habilidades de comunicación, el dominio de idiomas en sectores internacionalizados, etc. etc. Se ve claramente la diversidad de tareas y sus condiciones de realización, que en función de los procesos de trabajo y las relaciones sociales y laborales, pueden resultar múltiples, dinámicas y variables.

3.- Apuntes sobre la clasificación profesional en los convenios colectivos

Como material real podemos partir de convenios colectivos concretos, viendo las opciones utilizadas y el papel de los diferentes elementos de los perfiles profesionales o las cualificaciones. Algunos convenios sectoriales estatales que hemos podido revisar ya han realizado la transformación a grupos profesionales, combinando diferentes opciones en función de áreas funcionales. Otros todavía mantienen las categorías profesionales con otro nombre a pesar de la obligación de realizar los cambios desde 2013. Hay estudios especializados sobre los convenios de empresa, importantes en la medida que la reforma laboral permite su preeminencia sobre los sectoriales, aunque faltaría analizar otros de grandes empresas multinacionales[7].

Tres ejemplos pueden ser suficientes para captar algunas de las posibilidades a explorar:

A.- ACUERDO ESTATAL DEL SECTOR DEL METAL de 2013

Aunque en esta primera transición subsisten descripciones con referencia a las anteriores categorías profesionales, aparecen “divisiones funcionales”: Técnicos, Empleados y Operarios que se distribuyen en grupos distintos: Técnicos en los Grupos 1, 2 y 3; Empleados en los Grupos 3, 4, 5, 6 y 7; y Operarios en los Grupos 4, 5, 6 y 7.

“*El Acuerdo establece que la clasificación profesional debe efectuarse atendiendo fundamentalmente a los criterios objetivos que se fijan para la pertenencia al Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador. Por otra parte, dispone el Acuerdo que han de tenerse en cuenta en la clasificación profesional factores como los conocimientos, la iniciativa, la autonomía, la responsabilidad, el mando y la complejidad exigidos por el puesto de trabajo”.*[8]

Si no han existido modificaciones sustanciales en las siguientes negociaciones, habrá que explorar la actualidad de los factores utilizados y como en todos los convenios, la correspondencia con perfiles profesionales y titulaciones. Sobre todo, para orientar la elaboración de los planes de formación que recualifiquen a quienes lo necesiten

B.- V CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN. 2013

Con 3 áreas funcionales denominadas 1. Gestión técnica, diseño y planificación.2. Producción y actividades asimiladas 3. Servicios transversales, se desarrollan en 8 grupos profesionales que se describen a través de:

1. Criterios generales: características comunes del grupo según una determinada graduación de los factores y subfactores de valoración (conocimientos, experiencia, mando, etc.).
2. Formación: se indica el nivel de formación recomendable para el desempeño de la prestación del trabajo en términos de eficiencia.
3. Tareas: se realiza una descripción –de carácter enunciativo y no exhaustivo– de las principales tareas que se llevan a cabo, distribuidas (cuando proceda) de acuerdo con las áreas funcionales vinculadas al grupo profesional.

C.- XVII CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA

Divisiones orgánicas funcionales: a) Producción.b) Mantenimiento.c) Servicios. d) Investigación y laboratorios.e) Administración e informática.f) Comercial.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional:

1. *Conocimientos. Este factor puede dividirse en dos subfacetas:*
2. *a) Formación: Este subfactor considera el nivel orientativo inicial mínimo de conocimientos*

teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, certificaciones profesionales, idiomas, informática, etc…

3. *b) Experiencia: Este subfactor determina el periodo de tiempo requerido para que una persona, poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad*
4. *Mando.- Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:a) Capacidad de ordenación de tareas.b) Características del equipo de trabajo.c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando*

No pretendemos analizar muchos convenios sino tratar especialmente cómo se pueden construir los grupos profesionales y mejorar algunas de las caracterizaciones en base a perfiles profesionales. En algunos casos será importante negociar formas de adaptación a nuevos puestos de trabajo, recualificaciones o pautas para los planes de formación. Existen ejemplos sustanciales de desarrollo de la formación relacionada con prevención de riesgos laborales y otros sobre la participación de la RLT en planes de formación o de igualdad. Pero es bastante probable que no se aprovechen las opciones sobre la formación profesional ligada a esas modificaciones para las que existen necesidades de recualificación. Algunos de los derechos que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores para la promoción y la formación profesional son desconocidos o negados por muchas empresas. Lamentablemente, muchas veces, porque lo consideran pérdida de tiempo. Destacamos el artículo 23.1.porque no se cumple en demasiadas oportunidades por el modelo de competitividad existente, pero se enumeran los derechos, entre otros*:*

"d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo."[9]

En los últimos tiempos, sobre todo por las inclemencias de la crisis y el desempleo, las negociaciones relacionadas con la formación (y otros temas transversales) han sufrido abandonos significativos. Pero, el desprestigio de la formación profesional del sistema educativo también ha influido en la falta de consideración a la hora de la adaptación o actualización de los convenios colectivos. Hemos advertido atrasos importantes en las referencias a las titulaciones regladas y la ausencia total sobre otras certificaciones formales o del reconocimiento de la experiencia laboral que existe desde 2009[10].

Aunque quizás, la mayor dificultad proviene de la aceptación como adecuados de aquellos

convenios que han convertido las áreas funcionales o las diferencias tradicionales entre directivos/as, empleados/as y operario/as en grupos profesionales. Porque esa división permite llegar a unas cotas de polivalencia que favorecen todo tipo de movilidades, muy convenientes para el modelo de competitividad tradicional. En cambio, si se consideran las áreas funcionales propias de un proceso productivo (gestión/administración, producción, servicios auxiliares, logística o distribución/comercialización) dependiendo de cada sector, en mayor o menor medida combinadas con los factores que definen perfiles (conocimientos, autonomía, responsabilidad, formación, etc.) se puede estructura una clasificación profesional más conectada con el valor de las funciones y tareas que se asumen y sus características especializadas (que pueden diseñarse en relación con la formación, incluso diferenciando acceso, permanencia o promoción)

4.- Otras cuestiones para la reflexión crítica

Aunque lo hemos tratado en varias publicaciones, existen algunos conceptos importantes para establecer formas de reflexión sobre la clasificación profesional, para atender a las cuestiones que pueden influir sobre las condiciones de trabajo.

1. Polivalencia: Una de las demandas omnipresentes en demasiados modelos de organización del trabajo, solicitud permanente del empresariado vinculada a la "flexibilidad"

La participación de la representación sindical en la organización del trabajo no se reconoce en nuestro país, mayor razón para establecer las medidas o los criterios de calidad del trabajo en la negociación colectiva

---

Por eso es importante debatir sus características en todos y cada uno de los procesos de trabajo y las culturas organizativas. Porque aunque la organización del trabajo sea una prerrogativa de la empresa, no podemos permitir los abusos o incluso la incompetencia en la toma de decisiones de las direcciones, muchas veces por una concepción errónea sobre la productividad y otras por ausencia de los conocimientos y las competencias adecuadas. La participación de la representación sindical en la organización del trabajo no se reconoce en nuestro país, mayor razón para establecer las medidas o los criterios de calidad del trabajo en la negociación colectiva.

Existen distintas formas de polivalencia, conviene sistematizarlas para trabajar buscando las limitaciones adecuadas y viables para cada sector o empresa[11].

- *Polivalencia básica o elemental*: cambio de puesto de trabajo, rotaciones, difícilmente justificadas suelen ocurrir en organizaciones del trabajo caóticas o en sistemas de

explotación descontrolados

- *Polivalencia por ampliación de tareas*: distintas técnicas o diferentes condiciones, que en algunos puestos de trabajo u ocupaciones pueden justificarse por cambios adaptativos pero que también pueden significar mayores responsabilidades no contempladas en la remuneración. Lo más frecuente en las pequeñas empresas es la ampliación de tareas, ritmos o jornadas de trabajo en función de una ampliación de la demanda sin nuevas contrataciones, no es fácil identificarlo como polivalencia.
- *Polivalencia por enriquecimiento de las tareas*: más compleja, implica cambios de competencias o conocimientos que requieren formación. Está justificada cuando los cambios provienen de la incorporación de nuevas tecnologías o de los procedimientos utilizados, por lo cual exigiríamos las inversiones en formación necesarias. Si la experiencia es un valor en pocos casos sería justificables contratar a personas más jóvenes, con la formación requerida pero con menor coste laboral. En el caso de la imposibilidad del reciclaje, destacamos el valor de la cualificación y la necesidad de una remuneración adecuada.
- *Polivalencia de grupo*: cada vez más necesaria en los nuevos modelos organizativos, se distribuyen las funciones complementarias de los miembros del equipo con unas condiciones de igualdad, pertinencia y compromiso. De lo contrario se convierte en un escenario discriminatorio para algunos, se cometen errores en la adjudicación de tareas o se pierde motivación para el trabajo compartido.

Si el modelo de competitividad desarrolla la productividad basada en las nuevas tecnologías y en la organización del trabajo, reconociendo el valor de los conocimientos y las experiencias del factor humano, la polivalencia tendrá unas características más cercanas a la polivalencia de grupo. No obstante, la interrelación con los modelos de relaciones laborales, es indiscutible en estos tiempos de individualización y comercialización del empleo, con las figuras de trabajo por cuenta propia o los sistemas de subcontratación. Necesitaremos insistir en la eficacia y la calidad de los procesos productivos basados en el compromiso, la estabilidad y las posibilidades formativas de la continuidad y la participación.

1. Competencias genéricas y transversales (llamadas “blandas” por oposición a las técnicas o duras) resultan fundamentales a la hora de asumir determinadas innovaciones en la organización del trabajo y cada vez son más demandadas por las empresas, con el agravante del desconocimiento por un lado y la visión jerarquizada por otro, herencia del taylorismo[12].

… “el intento taylorista de objetivar las operaciones del trabajo,…redujo la formación a un simple entrenamiento para el uso de herramientas y materiales, despojándola de toda referencia al contexto productivo y social. Firmó así la sentencia de muerte del modelo, incapaz de asumir las exigencias de cambios tecnológicos, organizacionales y culturales muy profundos”[13].

Desde nuestro punto de vista, además, es necesario reflexionar críticamente, sobre los modelos

de relaciones sociales y de poder que se reproducen en los entrenamientos de las empresas sobre esas competencias genéricas, que tienen un profundo contenido social e ideológico. Porque además de las habilidades sociales como si fueran meramente técnicas asépticas, se introducen valores o comportamientos de fidelización a los intereses empresariales, que es importante diferenciar de la defensa del empleo que acepta determinadas condiciones para garantizar que la empresa prospere. Los modelos de liderazgo, las actividades motivacionales o de trabajo en equipo se desarrollan según las tendencias ideológicas, jamás son neutrales.

Cuando en un convenio incluimos competencias como autonomía o responsabilidad, hay que describir lo mejor posible sus características y las implicaciones en los resultados, sin olvidar la evaluación de los procesos y las relaciones jerárquicas que pueden influir en la eficacia de los procedimientos utilizados

---

Es bastante común que tiendan a la uniformidad antes que al reconocimiento de las diversidades, es probable que favorezcan más la competitividad para la evaluación de resultados que una verdadera complementariedad y trabajo cooperativo. Lo más habitual es recurrir a incentivos (o recetas) para corregir un síntoma de algo que no funciona, que al análisis del origen de los problemas descubriendo colaborativamente las soluciones.

Cuando en un convenio incluimos competencias como autonomía o responsabilidad, hay que describir lo mejor posible sus características y las implicaciones en los resultados, sin olvidar la evaluación de los procesos y las relaciones jerárquicas que pueden influir en la eficacia de los procedimientos utilizados. Para no dejar librada a la arbitrariedad la valoración de las incidencias, y que la dificultad sirva para diagnosticar qué hay que cambiar y no sólo para ejecutar una sanción.

1. La digitalización: el cambio tecnológico genera cambios profundos en las características de las tareas, en relación a varios de los parámetros que hemos utilizado para describirlas. Se trabaja con datos o con herramientas digitales, se modifican los espacios y los tiempos, pueden ser muy rutinarias o absolutamente abstractas, cambian las modalidades de los vínculos sociales y los entornos de trabajo.

Podemos analizar dos cuestiones relevantes para la defensa de derechos laborales: la relación laboral y las cualificaciones profesionales. Las relaciones laborales se modifican en la medida en que las nuevas tecnologías son una herramienta válida, pero su utilización depende del modelo de competitividad donde la productividad se mide más por el bajo coste laboral que por la influencia de la digitalización o automatización de los procesos productivos. Así aparecen nuevas formas de

empleo, nuevas formas de relaciones laborales que pretenden no serlo, es decir, cuanto más se asemejen a relaciones comerciales más ahorro en cotizaciones sociales para la empresa, menos compromiso, menos dificultades para despedir. Pero pueden existir opciones desde las mejor reguladas a la más absoluta desregulación:

"- compartir empleados: en el que un trabajador individual es contratado conjuntamente por un grupo de empleadores para satisfacer las necesidades de recursos humanos de varias empresas, lo que da lugar a un empleo permanente a tiempo completo para el trabajador, - compartir el trabajo, cuando un empleador contrata a dos o más trabajadores para llenar conjuntamente un trabajo específico, combinando dos o más empleos a tiempo parcial en uno a tiempo completo - la gestión interina, en la que expertos altamente calificados son contratados temporalmente para un proyecto específico o para resolver un problema específico, integrando así las capacidades de gestión externa en el trabajo - el trabajo ocasional, en el que un empleador no está obligado a proporcionar trabajo regularmente al empleado, pero tiene la flexibilidad de llamarlos a la demanda, - trabajo móvil basado en las TIC, donde los trabajadores pueden hacer su trabajo desde cualquier lugar en cualquier momento, apoyado por tecnologías modernas;-trabajo basado en cupones, en el que la relación de trabajo se basa en el pago de servicios con un bono comprado a una organización autorizada que cubre tanto las contribuciones salariales como las de seguridad social, - trabajos de cartera, en los que un trabajador autónomo trabaja para un gran número de clientes, haciendo trabajos de pequeña escala para cada uno de ellos, - el empleo de multitudes, una plataforma en línea donde coinciden los empleadores y los trabajadores, a menudo con mayores tareas que se dividen entre trabajadores virtuales en la nube, permanentemente conectados.-empleo colaborativo, donde freelance, autónomos, micro empresas cooperativas, de alguna manera superan las limitaciones de tamaño y aislamiento profesional."[14]

Desde la perspectiva del modelo social, los peligros provienen de las identidades individualistas que se generan, más relacionadas con el consumo que con el trabajo. Los valores colectivos, de clase, sufren las consecuencias de todos los bombardeos ideológicos de los medios de información y comunicación. Desde la visión sindical las dificultades provienen también del aislamiento en que se ejercen los nuevos empleos, abonados por esa individualización y por la falsa vivencia de libertad que se ofrece. Cuando en realidad los condicionantes son numerosos y controladores, como para que ya se denomine a muchos procedimientos taylorismo digital, a las personas que ejercen determinadas tareas esclavos de las galeras digitales o mecánicos de las plataformas.

5.- El futuro del valor del trabajo:¿una asignatura pendiente?

Desde hace tiempo se cuestiona el peso del trabajo en la vida social y económica del sistema capitalista, desde diferentes concepciones filosóficas, sociológicas y económicas. Es otro debate a abordar para poder caracterizar esas nuevas formas de trabajo que van apareciendo, moldeadas por las nuevas realidades del capitalismo.

Sin confundirnos ni alejarnos de nuestra concepción del trabajo que podremos sistematizar más adelante, existen tendencias anacrónicas pero que cumplen una función de enaltecimiento del trabajo sin considerar sus condiciones ni las relaciones sociales de producción. La tan mentada ética del trabajo o cultura del trabajo de corte religioso, moralista, el trabajo dignifica, es un deber, avala la legitimación de la explotación, la ideología dominante lo asume aunque en algunos casos haya reivindicaciones de defensa de los pobres. En el fondo supone una culpabilización individual, denigrando a quien no tiene trabajo, porque el trabajo es edificante y no se culpabiliza la riqueza. El extremo se recogía en los principios fascistas, lo más moderno se sitúa en el concepto de “empleabilidad”, también como cuestión individual. Las respuestas suelen situarse en el ámbito de la caridad o en algunos modelos de inserción laboral tecnocráticos también centrados en las responsabilidades personales.

Por otro lado, desde otras visiones encontramos a pensadores de los 70/80/90 como Offe, Gorz o R. Castel, que se acercan a esta problemática desde parámetros sociales, identitarios o de la evolución de la sociedad salarial, planteando el “fin del trabajo” en sus formas tradicionales y buscando soluciones progresistas en cierta medida. Otros, en cambio, lo vaticinan desde la influencia de las nuevas tecnologías de la información y como una especie de catástrofe inevitable. Es el caso de Rifkin, que busca salidas en la economía que llama “social” del tercer sector (que algunos llaman cuarto) desde un punto de partida más inclinado a la individualización. Pero se debaten, ahora, los riesgos de la digitalización de la economía tanto en la industria como en los servicios[15].

Se proponen desde muchos espacios y distintos discursos los cambios necesarios para las cualificaciones profesionales, la formación y también para el sistema educativo, para no perder el tren de la digitalización. Podemos encontrar panaceas de un mundo feliz, agoreros que predicen desempleo masivo, junto a la necesidad de la renta básica universal, porque el panorama real es de incertidumbre. Y la incertidumbre (o el miedo) contribuyen a generar docilidad en los trabajadores y trabajadoras que soportan condiciones impensables hace una década. Es necesario combatir la resignación, buscar nuevas formas de agrupar voluntades e intereses, para superar la individualización y la comercialización de las relaciones laborales.

Por eso, aparte de todas las medidas que puedan proponerse, debemos construir un discurso crítico, ideológicamente, contra las trampas del neoliberalismo que nos trata como clientes, desvalorizando el trabajo. Como si la cibernética, la nanotecnología, los robots o los ordenadores hubieran surgido de la nada y no necesitaran a los seres humanos. Además, el valor del trabajo se dirime en la organización de la producción o los servicios, en relación con la ganancia que genera, en relación con las rentabilidades sociales cuando se producen conocimientos, en relación con los beneficios empresariales cuya legitimidad nadie cuestiona.

Aparte de todas las medidas que puedan proponerse, debemos construir un

discurso crítico, ideológicamente, contra las trampas del neoliberalismo que nos trata como clientes, desvalorizando el trabajo. Como si la cibernética, la nanotecnología, los robots o los ordenadores hubieran surgido de la nada y no necesitaran a los seres humanos

---

En función de un modelo de justicia social, democrática, con una ciudadanía activa, se puede cuestionar el beneficio y revitalizar el valor del trabajo, exigiendo políticas públicas redistributivas (factor económico), un pertinente reconocimiento de lo que aporta cada clase social, cada colectivo, cada persona (factor cultural) conviviendo en la diversidad y cuestionando, también, los modelos de participación y representación para la toma de decisiones que nos afectan social y humanamente (factor político). Reclamando equidad y calidad en las relaciones laborales, en la educación o en otros servicios sociales.

Por todo eso, y por muchas otras razones, el debate sobre el valor del trabajo debe ocupar un sitio preferente en los discursos, en las ideas y en las prácticas sociales de todo tipo. Uno de los campos donde se establecen las condiciones de mayor o menor valor del trabajo, donde se ajustan las retribuciones, los derechos a la formación, a la promoción, son las clasificaciones profesionales. Los técnicos de recursos humanos ya lo han comprendido y van buscando subterfugios, en el mundo sindical se inicia el camino, pero queda mucho por debatir y mucho por hacer, con desequilibrios sectoriales que en nada favorecen a las cualificaciones de menor nivel que necesitan más justicia social y un mejor futuro del trabajo.

Porque además, sabemos que el mayor problema lo encontramos en la disminución del sector industrial por el modelo productivo español, y por las políticas que han generado desajustes y dificultades para la clase trabajadora por las políticas para el mercado de trabajo. Si vemos la digitalización como disrupción interesan los aspectos cualitativos y tener en cuenta los cuantitativos en la medida en que las consecuencias de los cambios provoquen disminución de puestos de trabajo (rutinarios, mecánicos) desajustes en las capacidades de la mano de obra que afecten a su cualificación profesional, la creación de nuevos empleos o su transformación en servicios externalizables. Para algunos las nuevas tecnologías van a provocar una verdadera revolución industrial, para otros no es más que la incorporación de herramientas que producen aumento de la productividad, reducción de costes, mejorando las cadenas de valor. En algunos casos se utilizan las TIC en mayor medida para la comercialización o la logística, sobre todo para la relación con el cliente. Ya no se produce generando stocks a la espera de vender el producto sino que se produce prácticamente lo que ya está vendido. Ya no es rentable disponer de muchas herramientas digitales en el espacio propio, sino que es conveniente externalizar esos servicios (“pagar por el uso”) así como contar con datos, análisis, predictores, controladores, en la nube[16].

“Los avances en tecnologías como la Internet de las Cosas (IoT), el 5G, la informática en la nube, el análisis de datos y la robótica están transformando los productos, los procesos y los modelos de

negocio en todos los sectores y, en último término, creando nuevos patrones industriales a medida que cambian las cadenas del valor a nivel global".[17]

Esos son los conocimientos, las experiencias, en suma las competencias técnicas que necesitan esas áreas de trabajo, para las cuales ya existen multitud de estudios de perfiles, conocimientos y habilidades; pero existen multitud de aplicaciones, maquinarias, robots, etc. para los que se necesita disponer de competencias digitales de usuarios y que no están al alcance de una gran mayoría de trabajadores y trabajadoras sin la mínima alfabetización digital, generalmente por su edad y origen social. La exclusión puede ser su futuro social, si no se aplican las medidas formativas pertinentes. Porque no todo el mundo necesita lo mismo ni todos los sectores aplicarán las mismas tecnologías. Las políticas públicas de formación para el empleo y las acciones de formación continua de las empresas deben conjugarse para superar esta brecha, que es un abismo en muchos casos de personas cualificadas para sectores en declive o con cambios vertiginosos.

Nuestras dudas y nuestras críticas se fundamentan en estas afirmaciones nada sospechosas, sobre el desajuste de competencias:

"*Según un estudio del Cedefop de 2015, la escasez de competencias puede ser genuina, siempre que exista una verdadera carencia de trabajadores con las cualificaciones requeridas, a pesar de los salarios competitivos ofrecidos, como ocurre en el 34% de los casos. Sin embargo, en el 29% de los casos, la escasez de habilidades aparece porque los empleadores no pueden ofrecer salarios competitivos o suficiente seguridad en el empleo. En el 24% de los casos, hay simultáneamente falta de solicitantes con las habilidades adecuadas y un salario inicial no competitivo. Por último, el 13% de la escasez de competencias es causada por la falta de formación de posgrado y un lento proceso de contratación."*[18]

Y las sospechas o las confirmaciones de esclavitud digital que ya estamos denunciando provienen de las mal llamadas economías colaborativas cuando en realidad son *croworking* (empleo de multitud de personas) para trabajos en plataformas que sirven para poner en contacto al cliente con quien presta el servicio, en una relación totalmente comercial sin ninguna regulación laboral. Por lo cual, se transforma en ineludible estudiar y proponer fórmulas regulatorias para nuevos empleos y unos itinerarios adecuados de reciclaje y recualificaciones, muy necesarios para que sea posible, por ejemplo uno de los enumerados antes:

Compartir empleados: en el que un trabajador individual es contratado conjuntamente por un grupo de empleadores para satisfacer las necesidades de recursos humanos de varias empresas, lo que da lugar a un empleo permanente a tiempo completo para el trabajador/a

---

Debemos reivindicar las responsabilidades de las empresas y de las políticas

Tanto para esta modalidad como para otras, se necesitan personas con las cualificaciones adecuadas, la “banalización de las competencias” de la que hablaba A.Gorz para la propuesta de reparto del empleo es evidente, la situación requiere de inversiones en formación para igualar las opciones, evitando el problema de la obsolescencia de las cualificaciones:

“Un estudio de la OCDE revela que los trabajadores de más edad tienen mayores dificultades para dominar las nuevas competencias derivadas de las innovaciones tecnológicas y organizativas, como la informatización, y por lo tanto necesitan más reciclaje. Los resultados de la encuesta del Cedefop de 2015 muestran que las tareas del 53% de los empleados se han vuelto progresivamente más complejas desde que asumieron su puesto, sin embargo, el 22% de los empleados no habían desarrollado sus habilidades más desde ese momento.”[19]

Aquí debemos reivindicar las responsabilidades de las empresas y de las políticas públicas, para que no recaiga sobre “los trabajadores de más edad” la culpa individual de no haber actualizado sus competencias. Eso es en algún caso exigible a profesionales de alto nivel (medicina, ingeniería, etc.etc) porque su perfil lleva implícita la necesidad de reciclaje continuado. No así para quienes iniciaron su vida laboral muy jóvenes, sin formación específica, se formaron en el puesto de trabajo, fueron adaptándose a unas técnicas y a unos procesos, normalmente de trabajos en serie, protocolos rígidos y tareas rutinarias. Está claro que es una cuestión de aumento de los beneficios empresariales por un modelo de competitividad de bajos costes laborales. Contratando a jóvenes (cualificados con el esfuerzo de sus familias y las inversiones de nuestros impuestos), sin pluses de antigüedad ni otros derechos adquiridos en muchos años en la empresa, conseguidos con las luchas obreras cuando las plantillas eran muy numerosas, está claro que las ganancias serán mayores. También, el cambio de modelo productivo que implique inversiones en I+D+i, en la formación del empresariado y de jóvenes cualificados para que no tengan que emigrar o aceptar formas de esclavitud inhumanas.

Estrella Acosta Pérez. Profesora jubilada. Forma parte del Grupo GICE-UAM (Desarrollo humano y justicia social) y de la Asociación ISEGORÍA.

1.- Wagensberg, J citado por Ros, M: Trabajo y educación. Ponencia jornadas 1.6.2016 en el CES. [^]
2.- Resolución de la CES sobre la digitalización: "Hacia un trabajo digital justo" Adoptada en el

Comité Ejecutivo el 8-9 de junio 2016. [^]
3.- Vienna Chamber of Labour: Digital change – fair and just. Abril 2016. [^]
4.- Piaget, J : citado en varios blogs como https://www.smythacademy.com/2913/. [^]
5.- *E.T Artículo 22.2*. [^]
6.- Ejemplo: la función de evaluar en la docencia se concreta con tareas de diseño de la técnica, la práctica con el alumnado y luego la corrección. [^]
7.- Observatorio de la negociación colectiva CS.CCOO (2016): Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012. [^]
8.- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016) Evolución de la clasificación profesional en la Negociación Colectiva Adaptación a la reforma laboral 2012. [^]
9.- Estatuto de los Trabajadores.Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo. [^]
10.- RD1224/2009 o los Certificados de Profesionales que pueden consultarse en www.sepe.es. [^]
11.- Acosta Pérez, E (2014): Perfiles profesionales: individualización, polivalencia y poder empresarial. Revista de Estudios y cultura. Fundación 1º de Mayo. [^]
12.- Acosta Pérez, E (2016): Aproximación a las cualificaciones profesionales en la industria 4.0 Informe 122. Fundación 1º de Mayo. [^]
13.- Rojas, E (1999): El saber obreroy la innovación en la empresa. CINTERFOR. Montevideo. [^]
14.- Degryse, C (2016): Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. ETUI. [^]
15.- Acosta Pérez, E (2017): La digitalización justa y equitativa. Pasos a la izquierda nº9 y Debates sobre el fin del trabajo.Blog ISEGORÍA. [^]
16.- IESEI (2017) Seminario Industria 4.0. www.industria.ccoo.es (más documentos). [^]
17.- COMISIÓN EUROPEA (2016): Digitalización de la industria europea Aprovechar todas las ventajas de un mercado único digital. Bruselas. [^]
18.- Monika Kiss (2016): Matching skills and jobs in the European Union EPRS | European Parliamentary Research Service. [^]
19.- Monika Kiss (2016): ídem. [^]