

DOC 1/2004

*EL PAPEL DE LAS RELACIONES LABORALES
EN LA DIFUSIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS DE
LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES
EN ESPAÑA. (INFORME DE SÍNTESIS)*

Director de la investigación: *Jorge Aragón Medina*

Investigadores: *Carla Bonino Covas*

Fernando Rocha Sánchez.

Los documentos de Trabajo de la Fundación 1º de Mayo expresan estrictamente las ideas y opiniones de sus autores. La Fundación 1º de Mayo no se identifica necesariamente con ellas.

En colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

I. Introducción.

Se recogen en este informe, de forma sintética, los principales resultados de la investigación “*El papel de las relaciones laborales en la difusión de las tecnologías de la información y las comunicaciones en España*”, realizada en el año 2003 por la Fundación 1º de Mayo en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales¹.

Esta investigación tiene como objetivo general ofrecer una amplia panorámica del estado actual de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en España, profundizando particularmente en su desarrollo en el ámbito de la empresa, e incidiendo en el papel que juegan los agentes sociales para afrontar los desafíos –en términos de oportunidades y riesgos– que plantea este fenómeno.

Desde una perspectiva metodológica, el estudio se ha estructurado en cinco líneas de trabajo:

(a) En primer lugar, se ha procedido a la delimitación teórica de este fenómeno, incidiendo particularmente sobre los efectos que tienen las tecnologías de la información y las comunicaciones sobre el empleo y las condiciones de trabajo, así como la contribución de las relaciones laborales para su difusión en el ámbito de la empresa.

(b) En segundo lugar, se ha abordado el desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones en la Unión Europea, en una doble dimensión: por una parte, considerando las principales líneas de intervención diseñadas a nivel comunitario para el fomento de las TIC, en el marco de la estrategia acordada en el Consejo Europeo de Lisboa. Por otra, realizando una panorámica general de la difusión de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el ámbito de la UE.

(c) Posteriormente, se ha realizado un análisis del escenario general de las tecnologías de la información y las comunicaciones en España, contrastando –en relación a la situación de diferentes Estados miembros de la UE– una serie de indicadores relativos a aspectos como infraestructuras, desarrollo de mercado y usuarios. Este análisis se complementa, posteriormente, con un examen general de las principales actuaciones desarrolladas por la Administración Pública –en el ámbito central y regional– en este campo.

(d) En cuarto lugar, se ha desarrollado un estudio específico sobre la difusión de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el tejido productivo, abordando entre otros aspectos los principales obstáculos que tienen las empresas para incorporar las tecnologías de la información y las comunicaciones.

(e) Por último, se ha abordado el papel de las relaciones laborales en la difusión de las tecnologías de la información y la comunicación en España, en una triple dimensión:

¹ La versión completa de la investigación está disponible, en formato PDF, en la página web de la Fundación 1º de mayo (en el apartado: documentos de trabajo): <http://www.1mayo.org>. Cualquier sugerencia o comentario, dirigirse a: jaragon@1mayo.ccoo.es; frocha@1mayo.ccoo.es; cbonino@1mayo.ccoo.es

- Por una parte, se han analizado los criterios y estrategias de los agentes sociales (organizaciones sindicales y empresariales) para la negociación de aspectos vinculados con la introducción de las TIC en la actividad productiva, incidiendo particularmente en los *Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva 2002 y 2003* (suscritos por los agentes sociales más representativos en el ámbito estatal).
- Por otra parte, se han examinado las principales tendencias en los desarrollos concretos que se han producido –sobre esta cuestión– en los convenios colectivos.
- Finalmente, se han analizado algunas experiencias innovadoras de regulación a nivel de empresa, que pretenden ilustrar algunas formas y contenidos a través de los cuales se están gestionando colectivamente las incidencias de las TIC en el ámbito de las relaciones laborales.

En el desarrollo del estudio se han utilizado técnicas y fuentes de información muy diversas, combinando la revisión de literatura especializada, documentos institucionales o textos de los agentes sociales, con el análisis de datos estadísticos procedentes de fuentes oficiales de diverso tipo y la realización de entrevistas a informantes clave, tanto del ámbito empresarial como sindical.

En cuanto a la estructura del informe, se recoge en primer lugar una síntesis de los principales resultados obtenidos en la investigación, exponiendo a continuación una serie de propuestas relacionadas con la potencialidad de las relaciones laborales en la difusión de las tecnologías de la información y la comunicación.

II. Principales resultados.

El análisis realizado en la investigación, en el marco de los objetivos apuntados, permite destacar los siguientes resultados:

(A) Contexto internacional.

1. En términos generales, las tecnologías de la información y las comunicaciones se han difundido con rapidez –principalmente– en los países de la OCDE durante la pasada década y continúan haciéndolo, a pesar de la crisis económica de los últimos años. No obstante, en el marco de esta tendencia general es posible apreciar diferencias significativas entre los distintos países, destacando Estados Unidos, Canadá, Nueva Zelanda, Australia, los países nórdicos –Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia– y los Países Bajos, como aquellos países que tienen las tasas más elevadas de difusión de las TIC.

2. Una segunda tendencia que se constata en el ámbito internacional, es el progresivo incremento –a lo largo de la pasada década– de las disparidades entre los países más desarrollados y los países en vía de desarrollo, donde la difusión de las TIC es sustancialmente inferior. Unas diferencias que constituyen la base de la denominada “brecha digital”, que se perfila como uno de los rasgos distintivos –si bien, lógicamente, no el único– que actualmente contribuyen a profundizar la distancia entre los países en vía de desarrollo y los más desarrollados.

3. En el ámbito de la Unión Europea (UE), se constatan diferencias significativas entre los distintos Estados miembro –destacando claramente los países nórdicos como los más avanzados– así como en relación a los países del grupo de la ampliación, tanto en términos de aplicación de las políticas, como de desarrollo de las posibilidades brindadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones. Asimismo, se observa en los países europeos una tendencia a la segmentación por colectivos de población, entre aquellos que tienen acceso y utilizan regularmente las tecnologías de la información y las comunicaciones y aquellos colectivos que no lo hacen (influyendo particularmente en la conformación de estos grupos de “riesgo” variables como la edad y los bajos niveles de educación).

(B) Situación general en España.

4. El análisis de los diferentes indicadores relativos a la implantación de las TIC, permite señalar que España mantiene aún una situación de desventaja respecto a otros países de la UE, si bien la evolución de los últimos años muestra que se está produciendo un acercamiento a los niveles europeos medios. Más concretamente, se detectan sensibles debilidades en la dotación de infraestructuras, en el parque de ordenadores o la implantación de banda ancha, lo que repercute a su vez en la todavía débil penetración de Internet en los hogares y su escasa utilización en aplicaciones como el comercio electrónico. En cambio, los principales puntos fuertes se centran en el sector educativo, como muestra el elevado porcentaje de escuelas conectadas a Internet o la tasa de conectividad de los ordenadores disponibles en los centros educativos. Además, cabe

destacar la gran proporción de servicios públicos disponibles en red en relación a otros países europeos.

Un segundo rasgo característico de la situación de las TIC en España, es la existencia de notables disparidades regionales en este campo. Así, aunque las diferencias se han reducido en los últimos años, el análisis de diversos indicadores permite constatar la persistencia de una significativa brecha existente entre las tres regiones más avanzadas –Madrid, Cataluña y País Vasco– y el resto de Comunidades Autónomas (CC.AA.), particularmente de aquellas que se sitúan en los puestos inferiores del ranking (como Extremadura o Castilla La Mancha). Cabe señalar, no obstante, algunas CC.AA. –como Aragón o Navarra– que se sitúan asimismo en una posición bastante elevada, justo por detrás de las Comunidades más avanzadas.

5. En los últimos años, se han desarrollado diferentes actuaciones institucionales para la promoción de las tecnologías de la información y las comunicaciones, tanto en el ámbito de la Administración Central como de las Administraciones Autonómicas. Así, entre los principales ejes de intervención impulsados por la Administración Central más recientes, es posible destacar algunos como: el Plan de acción *InfoXXI* (2001-2003); el Plan de acción *España.es* (2004-2005); el *V Plan de Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i)* (2004-2007); diversas actuaciones orientadas específicamente a las empresas; o aquellas medidas relacionadas con la TIC, recogidas en los Planes Nacionales de Acción para el Empleo.

En cuanto al ámbito de las Comunidades Autónomas, la elaboración y desarrollo de estrategias para el fomento de la sociedad de la información es un hecho generalizado entre las distintas regiones, pudiendo destacarse como aspectos comunes las actuaciones relativas a los siguientes aspectos: la atención al ciudadano en el ámbito de las tecnologías de la información y las comunicaciones y la sociedad de la información; la atención a las empresas en el nuevo contexto tecnológico; y el desarrollo de la administración electrónica, como medio para mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios prestados al ciudadano.

En términos de valoración, cabe destacar en primer lugar la voluntad de las Administraciones Públicas a la hora de plasmar una serie de actuaciones orientadas a plasmar las líneas básicas de intervención impulsadas por las instituciones comunitarias en los últimos años, en el marco de la estrategia delimitada en el Consejo Europeo de Lisboa. Desde una perspectiva más crítica, conviene remarcar sin embargo algunas carencias en las actuaciones desarrolladas, principalmente en aspectos como la coordinación de los distintos departamentos ministeriales en el ámbito de la Administración Central, o de ésta con las Administraciones Autonómicas. Asimismo, es necesario señalar la escasa implicación de las empresas españolas en las actividades de innovación, que pone de relieve el escaso éxito de las diversas medidas impulsadas hasta el momento por la Administración para fomentar una mayor participación del sector empresarial en este campo.

(C) Difusión de las TIC en el tejido productivo.

6. El análisis de la difusión de las TIC en el tejido productivo español, realizado a partir de los datos proporcionados por la *Encuesta de uso de TIC y Comercio Electrónico en 2002*. (INE 2003) y la *Estadística de innovación tecnológica en las empresas en 2000* (INE, 2002), permite destacar los siguientes aspectos:

6.1. El uso de las TIC en las empresas españolas se sitúa, en el año 2002, en un nivel ligeramente inferior a la media europea. No obstante, cuando se desagregan los datos, se constatan significativas diferencias en función del tamaño de la empresa. Así, el análisis de parámetros básicos –como la disponibilidad de ordenadores– pone de manifiesto que es en las pequeñas y medianas empresas (PYMES) donde se produce un menor uso de las TIC y una mayor lejanía respecto a los parámetros europeos.

6.2. La intensidad del uso de los ordenadores se reduce a sea medida que se analizan algunos parámetros específicos –como la conexión a Internet, disponibilidad de correo electrónico, página web propia o Intranet– y reproducen e intensifican las distancias en el comportamiento de las empresas según su tamaño (registrándose un mayor uso en las empresas más grandes).

6.3. Los objetivos señalados por las empresas para la utilización de las TIC son, principalmente, la búsqueda de información y la utilización de los servicios financieros. A mayor distancia, se reconocen otros objetivos, como: la relación con las Administraciones Públicas; la investigación de mercados; la formación y el aprendizaje; y otros referidos a la recepción de productos digitales o la obtención de servicios posventa.

6.4. El porcentaje de gastos en innovación de las empresas españolas respecto al Producto Interior Bruto (PIB) alcanzó en el año 2000 el 1,67 % y la intensidad en innovación –gasto en innovación respecto a la cifra de negocios, en porcentaje– fue para ese mismo año del 0,93%. Unas cifras que siguen manifestando una significativa distancia respecto a los parámetros europeos, a pesar de las tasas de crecimiento registradas en los últimos años. Se constata, asimismo, una distribución territorial muy desigual de los gastos empresariales en I+D, concentrándose fundamentalmente en Cataluña, Madrid, País Vasco y Comunidad Valenciana.

6.5. El análisis del universo de empresas estudiado por la estadística de innovación tecnológica del INE permite destacar que, de las cerca de 150.000 empresas de 10 y más trabajadores, solo 63.325 llevan a cabo innovaciones no tecnológicas y apenas 32.000 realizan innovaciones tecnológicas, de acuerdo con la definición del Manual de Oslo. En este núcleo se concentra el segmento más dinámico del tejido productivo, aunque conviene tener presente que el número de empresas en el año 2000 –último del que se dispone información estadística sobre innovación– se aproximaba a los 2,6 millones, de las cuales casi un 55% eran empresas sin asalariados y que constituyen en cierto modo un "agujero negro" del universo de análisis las estadísticas existentes en este ámbito, sobre todo si se tiene en cuenta que el tamaño en sí afecta a las capacidades de innovación en términos agregados, pero que no son definatorios de ellas.

En este núcleo central de la innovación no tecnológica, como se ha señalado, una parte muy importante se centra en los cambios de la estructura organizativa de las empresas, lo que viene a confirmar el importante papel de las relaciones laborales en su desarrollo, así como su potencialidad no solo pasiva -como asimilación de la innovación- sino activa; es decir, como impulsora de los procesos de innovación, desde la consideración de que las mejoras en las condiciones de trabajo depende en definitiva del propio dinamismo de las empresas, en su posición en los mercados en los que compiten, y de las mejoras activas de la productividad.

Es de reseñar, sin embargo, que la innovación depende de múltiples factores de los que las relaciones laborales son solo una parte. Un entorno apropiado en términos de I+D supone el punto de partida de la difusión de las mejoras tecnológicas. Así lo reconoce el *V Plan Nacional de I+D+i* cuando se fija como objetivos aumentar el gasto de innovación respecto al PIB del 1,67% registrado en el año 2000 al 2,5% en 2007 y a que el número de empresas innovadoras pase del 19,8% al 30% en el mismo períodos.

El reto de estos objetivos es evidente, y con ellos la necesidad de priorizar políticas desde muy distintos ámbitos para su consecución, entre las que las relaciones laborales, a través de vías muy distintas, y entre ellas la concertación social y la negociación colectiva, son una condición que consideramos necesaria aunque no suficiente.

Finalmente, cabe analizar los obstáculos a la innovación reconocidos por las empresas, tanto las innovadoras como las empresas no innovadoras. Así, considerando en primer lugar a las empresas innovadoras, cabe destacar que los principales obstáculos reconocidos respecto de la innovación son, en orden, los siguientes: costes de innovación demasiado elevados; falta de fuentes apropiadas de financiación; riesgos económicos excesivos; o la falta de personal cualificado. En cambio, a otros posibles obstáculos –como las rigideces en la organización del trabajo– se les concede menor importancia.

En cuanto a las empresas no innovadoras, se observa que una gran mayoría explican que no han desarrollado este tipo de actividades consideran que es debido a que las habían realizado anteriormente, o bien porque no son necesarias en la actividad que desarrollan, mientras que otra parte de las empresas se consideran afectadas por los obstáculos señalados.

(D) Relaciones laborales y TIC en España.

7. En el marco de las relaciones laborales, es posible diferenciar, al menos, dos ámbitos de incidencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones: por una parte, la dimensión *productiva* hace referencia a las posibles repercusiones de las TIC sobre cuestiones como la clasificación profesional, formación, retribución, tiempo de trabajo, salud laboral, etc. Por otra parte, la dimensión *relacional* plantea los efectos de las TIC en las relaciones entre los trabajadores en el seno de la empresa, entre los mismos y el exterior y entre los trabajadores y los empresarios (incidiendo en aspectos como el uso extralaboral, individual y colectivo, de las TIC, o el control de las actividades de los trabajadores por parte de los empresarios).

En este contexto, el análisis del tratamiento por parte de las relaciones laborales de las cuestiones relacionadas con las TIC en España, permite destacar los siguientes aspectos:

7.1. Los agentes sociales, organizaciones sindicales y empresariales, han empezado a prestar atención al proceso de incorporación de las TIC en el ámbito laboral. Un primer elemento de referencia que constata este incipiente interés por parte de los agentes sociales lo constituyen los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC), que ocupan un importante papel en el desarrollo de la concertación social en España en los últimos años, así como en la ordenación y dinamización de la negociación colectiva. En este sentido, la presencia de la cuestión de las TIC en el texto del ANC 2002 y su continuidad y énfasis en el texto del ANC 2003, indican una tendencia –ciertamente positiva– a la consolidación del lugar que ocupan como aspecto a tratar en el marco de la negociación colectiva.

Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva 2002 y 2003. Comisión de Seguimiento.

ANC -2002.

Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han producido cambios sustantivos en las formas de trabajo y en las costumbres y prácticas sociales, especialmente con la introducción del correo electrónico, Internet e intranet como instrumentos de trabajo, comunicación e información. La Comisión de Seguimiento del acuerdo analizará la incidencia de este fenómeno en las relaciones laborales, con especial referencia a los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

ANC-2003.

Durante la vigencia del Acuerdo la Comisión de Seguimiento tendrá encomendadas las siguientes tareas:

2. En materia de teletrabajo:

- Difundir el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo a través de debates, seminarios, etc.

- Promover la adaptación y el desarrollo del contenido del citado Acuerdo a la realidad española, teniendo especialmente en cuenta aquellos ámbitos en los que puede existir más interés, de manera que se impulse una mayor y adecuada utilización del teletrabajo, favorable tanto a las empresas como a los trabajadores.

3. En materia de nuevas tecnologías de la información y la comunicación, proseguir el análisis de la incidencia de este fenómeno en las relaciones laborales, con especial referencia a los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

Fuentes: ANC 2002 y 2003.

Por otra parte, las tareas de análisis de la Comisión de Seguimiento de los ANC sobre la incidencia de las TIC en las relaciones laborales se están desarrollando con dificultad debido, en gran parte, a las diferencias entre los enfoques patronales y sindicales. Así,

puede identificarse una situación de primer acercamiento conjunto a la incidencia de las TIC en las relaciones laborales, con especial atención a las problemáticas en el ámbito de los derechos individuales y colectivos, en el marco de lo que se ha denominado dimensión relacional. En cuanto a la organización y condiciones de trabajo (dimensión productiva), la labor conjunta de los agentes sociales parece centrarse en una primera delimitación y caracterización de las dinámicas existentes, teniendo en cuenta la diferente naturaleza y lugar que ocupan las TIC en los distintos sectores productivos.

En este sentido, el tratamiento desarrollado por los ANC 2002 y 2003 se enmarca en una perspectiva que podría calificarse de reactiva, al centrarse prioritariamente en la incidencia de las TIC sobre las relaciones laborales. Un enfoque sin duda necesario en un primer momento, que debería ser la base para la adopción posterior de un planteamiento en cierto modo inverso, es decir: considerando el papel que pueden jugar las relaciones laborales en la gestión de los procesos de difusión de las TIC, a través de propuestas que puedan desarrollarse a través de la negociación colectiva desde un enfoque previsor y “proactivo” o, en lenguaje comunitario, de “anticipación al cambio”.

7.2. Las estrategias y criterios para la negociación colectiva en relación a las TIC de patronal y sindicatos, considerados de forma individual, presentan diferencias significativas. Así, desde la óptica patronal, las TIC tienden a ser entendidas como medios de producción y elementos de la organización del trabajo y, en este sentido, como facultad exclusivamente empresarial. Esto puede explicar que el tratamiento de las TIC en el marco la interlocución social se encuentre con resistencias por parte de la patronal.

En cuanto a las organizaciones sindicales, se ha prestado una mayor atención a la dimensión relacional, especialmente en relación a la regulación colectiva de los denominados ciberderechos individuales y colectivos. Un interés que no encuentra correlato en la patronal, más favorable a abordar los posibles conflictos generados por estas cuestiones de forma individual, a través de la vía judicial.

Por otra parte, se constata un escaso tratamiento de la dimensión productiva de la incidencia de las TIC en los criterios de los agentes sociales, así como en la propia negociación colectiva. Un hecho motivado por diversos factores, tales como: la dificultad de profundizar en la identificación del papel de las TIC como factor de cambio en la organización del trabajo y, en consecuencia, en las condiciones de trabajo, desde un enfoque que hace más compleja la elaboración de orientaciones específicas al respecto; en segundo lugar, la mencionada resistencia por parte de la patronal a la negociación de cuestiones vinculadas a las incorporación de las nuevas tecnologías, en la medida en la que son entendidas como elementos de la organización del trabajo de competencia fundamentalmente empresarial; finalmente, como se ha señalado el interés y la prioridad sindical apunta, por un lado, a la regulación colectiva de situaciones vinculadas al uso individual de las TIC que están afectando a los derechos fundamentales de los trabajadores y que están siendo resueltas por la vía judicial y, por otro, al desarrollo de mecanismos de adaptación de la representación sindical a la nueva realidad de uso de las TIC como medio de comunicación.

7.3. Centrando el análisis en el tratamiento de la dimensión productiva, los temas a los que se refieren los convenios colectivos en relación con las nuevas tecnologías –teniendo en cuenta que el tratamiento de las mismas es escaso– son los siguientes:

(a) *Clasificación profesional*, fundamentalmente a través de la delimitación de las funciones que integran las diversas categorías profesionales según el elemento de producción que deba utilizarse, haciendo referencia, en su caso, a la utilización de una nueva tecnología. Por otro lado, llama la atención la escasa regulación por parte de los convenios colectivos de la reordenación de la clasificación profesional o los supuestos de movilidad funcional en función de los cambios producidos por la introducción de nuevas tecnologías, especialmente si se tiene en cuenta el papel de la polivalencia funcional como mecanismo de adaptación al cambio tecnológico, así como vía para evitar la eliminación de determinados puestos de trabajo afectados, si se acompaña de una adecuada recualificación profesional.

(b) *Sistemas de retribución*. Algunos convenios prescriben la revisión de dichos sistemas cuando se produzca una mejora del rendimiento y la productividad a raíz de la implantación de nuevas tecnologías. De modo más puntual, otros convenios establecen complementos salariales que retribuyen específicamente el uso de determinados medios tecnológicos de producción o la realización del trabajo a través de un sistema organizativo donde la tecnología juega un papel destacado. También, de forma minoritaria, se establece, a efectos retributivos, una diferenciación del tiempo de presencia, tiempo de trabajo efectivo y tiempo de disposición, teniendo en cuenta los cambios que la difusión de las nuevas tecnologías, particularmente las TIC, tienen sobre la ordenación del tiempo de trabajo.

(c) Si bien la *formación profesional* es, junto a la salud y seguridad en el trabajo, el tema que concentra la mayor parte de las referencias de los convenios colectivos a las nuevas tecnologías (y a pesar de su incremento), el tratamiento por parte de los mismos de la incidencia de las TIC sobre la formación, así como de la importancia de la formación especializada e integrada al respecto como instrumento esencial en el desarrollo de las actividades productivas, especialmente en las que las TIC ocupan un papel estructural, puede considerarse escaso. En este sentido, son minoritarios los convenios que priorizan la formación específica en relación con las TIC, o los que se refieren al uso de las TIC como instrumento decisivo a través del cual desarrollar la actividad formativa (por ejemplo, la teleformación).

También puede apuntarse el hecho de que en varios de los supuestos en los que la formación está referida a las nuevas tecnologías, no tiene un carácter transversal, sino que se circunscribe a un determinado ámbito de la relación laboral como, por ejemplo, la prevención de riesgos laborales. Finalmente, puede destacarse un tratamiento novedoso, de previsible incremento en los convenios colectivos, referente al compromiso de permanencia en la empresa por parte del trabajador tras un período de formación.

(d) La *salud laboral* es el otro aspecto al que aparecen ligadas la mayoría de las cláusulas referentes a las nuevas tecnologías. Existe una tendencia entre los convenios colectivos a incorporar cláusulas de información y consulta a los representantes de los trabajadores en relación con los efectos sobre la salud de los trabajadores derivados de alguna modificación

tecnológica, en varias ocasiones implicando a los delegados de prevención o a los comités de seguridad y salud.

Más allá de estos aspectos, el tratamiento resulta limitado en los siguientes sentidos: en primer lugar, son prácticamente sólo los sectores en los que las TIC ocupan un lugar central en la actividad productiva los que prevén mecanismos de vigilancia sobre los riesgos para la salud en relación con las mismas, como revisiones oftalmológicas, límites temporales a la exposición de pantallas de visualización (siendo anecdóticos los convenios que se acogen expresamente a la normativa comunitaria sobre de protección de la salud en esta materia), videoterminal, o problemas posturales o traumatológicos, pese a que la incorporación de las nuevas tecnologías, y especialmente las TIC; está relacionada con este tipo de problemas. Además, incluso dentro de los sectores donde las TIC tienen una posición central, la perspectiva preventiva es muy débil, si bien debe tenerse en cuenta que puede tratarse de una cuestión abordada dentro de los diversos planes de prevención de riesgos laborales.

(e) La referencia a las *reestructuraciones de plantilla* en relación con las nuevas tecnologías tiene un carácter poco significativo entre los convenios colectivos, siendo la perspectiva general la de limitar la posibilidad de reducción de la misma en los procesos de implantación de innovaciones tecnológicas. Asimismo, cabe resaltar la falta de perspectiva general sobre el papel cualitativo de las nuevas tecnologías como actividad propia de producción o como mecanismo clave de la actividad empresarial.

(f) Las referencias al *teletrabajo*, como realidad vinculada de manera esencial al desarrollo de las TIC y a las posibilidades de externalización y descentralización del proceso productivo que generan, resultan anecdóticas en los convenios colectivos, teniendo las regulaciones existentes un carácter eminentemente declarativo y poco concreto.

(g) Finalmente, otro de los temas es la *información y consulta*. La tendencia general en los convenios colectivos es la de ausencia de concreción de mecanismos de participación de los trabajadores en materia de innovaciones tecnológicas, situando las decisiones relativas a la implantación de las nuevas tecnologías en el ámbito del poder organizativo de la empresa.

A lo sumo, los convenios establecen mecanismos de intervención más pasivos o intermedios que, en la mayoría de los casos, se limitan a reproducir las competencias y derechos reconocidos legalmente. Son escasos, en cambio, los convenios colectivos que profundizan en la intervención específica de los representantes de los trabajadores en relación con la implantación de nuevas tecnologías; que establecen deberes de negociación pese a que la innovación tecnológica no conlleve la modificación sustancial de las condiciones de trabajo; o que procedimentalicen de forma más detallada los deberes de consulta previos a la ejecución de un plan de innovación.

7.4. En cuanto al tratamiento por parte de los convenios de la *dimensión relacional*, éste también es escaso, si bien existe un mayor desarrollo entre los acuerdos de empresa. Además de existir muy pocas referencias al uso individual y sindical de las TIC (Internet, correo electrónico...), sólo de forma anecdótica los convenios han modificado los capítulos

relativos al poder disciplinario, incorporando tipos específicos de faltas vinculadas al uso indebido de los medios informáticos y de telecomunicaciones.

Posiblemente, un factor que incide de forma negativa es la falta de un marco regulador que oriente el tratamiento de las TIC por parte de los convenios colectivos en esta dimensión relacional, predominando un proceso de judicialización de todo aquello que tiene que ver con los “ciberderechos” individuales y sindicales.

(E) Experiencias en el ámbito empresarial.

8. Con objeto de profundizar en estas cuestiones, el análisis de los convenios colectivos se ha complementado con el examen de algunas experiencias relevantes de gestión colectiva de los efectos de las TIC en el ámbito de la empresa, cuyo análisis permite destacar algunos elementos de interés relativos al tratamiento explícito de la incorporación de las TIC en el proceso productivo²:

8.1. Una primera experiencia a destacar, es la firma por parte de la Dirección y el comité de empresa de una compañía dedicada a la fabricación de tecnologías y productos electrónicos (empresa A), de un “Acuerdo general sobre la introducción de nuevas tecnologías en los procesos productivos”, con motivo de la introducción de un sistema informático “on line” y de trabajo en tiempo real que puede comportar cambios importantes en la organización y condiciones de trabajo.

El carácter novedoso de esta experiencia reside en dos factores: por un lado, la negociación y el acuerdo conseguido tienen un carácter “proactivo”, ya que el mismo se firma con anterioridad a la introducción de los cambios tecnológicos, previendo las incidencias, y no cómo reacción una vez producidos los efectos sobre la organización y condiciones de trabajo, lo que implica una importante labor analítica de las partes negociadoras.

Por otro lado, destaca su enfoque “integral”, ya que aborda la incidencia de la incorporación las TIC en relación con múltiples aspectos. El acuerdo se compone, en realidad, de una serie de acuerdos denominados de “carácter general” y otros de “carácter específico” que tratan las cuestiones de: información y consulta a los representantes de los trabajadores y necesidad de negociación entre las partes; empleo; clasificación profesional; formación, sistema de trabajo y rendimiento; tiempo de trabajo y salud laboral. Además, el acuerdo se refiere a la “dimensión relacional” de las TIC, al tratar cuestiones relativas al control disciplinario de la empresa y a los derechos a la dignidad e intimidad de los trabajadores.

8.2. En segundo lugar, se han considerado dos experiencias del tratamiento por la negociación colectiva del teletrabajo, una figura laboral cuya incidencia en España es todavía relativamente escaso. Concretamente, se trata de dos empresas del sector de telecomunicaciones que han abordado esta cuestión, respectivamente, a través de un acuerdo de empresa entre la dirección y los representantes de los trabajadores (empresa B) y de la inclusión de un apartado sobre esta materia en el convenio colectivo (empresa C).

² Las empresas analizadas no se denominan por su nombre, por razones de confidencialidad.

En el caso de la empresa B, cabe señalar que el acuerdo establece que la compañía llevará a cabo las siguientes actuaciones: elaborará los procedimientos pertinentes para establecer la necesaria sistemática del trabajo en remoto; estipulará los mecanismos de relación entre el empleado y la compañía (“y *cuantos aspectos se consideren necesarios para el desarrollo de la actividad*”); dotará a los empleados afectados de todos los elementos, útiles, herramientas y materiales precisos para facilitar la realización del trabajo; y proporcionará la formación necesaria, tanto técnica como en competencias, que garantice la adaptación de los empleados a la nueva forma de trabajo.

En cuanto a la empresa C, en el convenio colectivo vigente se contempla un apartado sobre teletrabajo, en cuyo contenido la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores se declaran conscientes de la importancia del teletrabajo como nueva forma de organización del trabajo y que permite el desarrollo de nuevas actividades por parte de los empleados que ocupan puestos menos prioritarios, reduciendo la movilidad geográfica en los procesos de recolocación de los mismos. A continuación, el convenio se refiere a la realización de pruebas piloto en determinadas localidades y actividades susceptibles de ser llevadas a cabo mediante el teletrabajo, con el objeto de valorar la viabilidad y posibilidades de expansión de esta fórmula.

En ambos casos, el análisis de los contenidos y de su desarrollo resulta ilustrativo sobre el hecho de que la regulación del teletrabajo se encuentra en una primera fase de reconocimiento de la figura y de prospección de su desarrollo. Por otro lado, estas experiencias apuntan varias cuestiones no resueltas, entre las que cabe destacar la efectividad del principio de voluntariedad del teletrabajo, defendido en el citado Acuerdo Marco Europeo. Otras cuestiones tienen que ver con la contractualización del teletrabajo; su reflejo en la clasificación profesional; el control empresarial; la cobertura de los gastos; la formación; o la influencia que el teletrabajo puede tener sobre el tipo de tareas realizadas, incrementando, por ejemplo, algunas de carácter administrativos o relativas al mantenimiento del equipo informático, y afectando a otras, como la venta en el caso de los comerciales, e indirectamente a la retribución por comisiones. Todos estos son aspectos que deberían tenerse en cuenta en la adaptación del contenido del Acuerdo Marco Europeo al contexto español, al que se refiere el ANC 2003.

8.3. Finalmente, cabe destacar una experiencia desarrollada en una empresa dedicada a la distribución de productos alimenticios (empresa D), en una de cuyas plataformas logísticas se llegó, en 2003, a un acuerdo en materia retributiva, relacionado con los efectos sobre la misma de la incorporación de una nueva tecnología. Cabe señalar que el sector de distribución ha sufrido importantes transformaciones relacionadas con las TIC, habiéndose desarrollado complejos sistemas logísticos automatizados e informatizados que son capaces de gestionar la actividad en sus diferentes fases en tiempo real.

En este sentido, en la empresa D tiene lugar un proceso de negociación sobre uno de los efectos de la incorporación de una innovación tecnológica –la prima de productividad– llegando finalmente a un acuerdo sobre cómo regularla a través de un proceso estructurado en distintas fases.

Así, en un primer momento, tras la incorporación de dicha innovación y la previsión de sus efectos transformadores sobre las primas de productividad, se acordó por parte de los representantes de los trabajadores y la empresa, que durante un período limitado las primas serían las correspondientes a la media de los últimos tres meses de cada trabajador. El objetivo era el establecimiento de un sistema temporal hasta observar el desarrollo de las nuevas condiciones de trabajo y elaborar un nuevo sistema de primas de productividad más acorde con el mismo.

Posteriormente, se inician las conversaciones al respecto entre la representación de los trabajadores y la empresa, con dificultades para llegar a un acuerdo debido, en parte, a la resistencia de algunos trabajadores a abandonar el sistema anterior de primas, al que estaban ya acostumbrados y cuyo desarrollo ya conocían. Finalmente, el proceso negociador culmina con un acuerdo por el que se implementa una nueva regulación de las primas de productividad.

Esta experiencia empresarial constituye un ejemplo ilustrativo, en primer lugar, de cómo las TIC van tomando cada vez más importancia en todo tipo de actividades. Además, el caso analizado apunta cómo la propia introducción de las TIC es no es siempre un proceso lineal, en la que todo está definido, sino que, por un lado, la empresa no puede prever todas las consecuencias, teniendo lugar fases de experimentación, ni tampoco la representación de los trabajadores, con lo que las decisiones acordadas pueden tener un carácter temporal, ser revisadas o rectificadas, en función de los panoramas cambiantes.

III. Propuestas finales.

El desarrollo de la denominada tercera revolución tecnológica, sobre la base de las innovaciones producidas en el campo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, constituye uno de los motores impulsores de las transformaciones que han tenido lugar en la actividad económica y el mundo del trabajo en las últimas décadas del pasado siglo. Unos cambios que abarcan fenómenos de muy diverso tipo, cuya combinación ha favorecido la ruptura del modelo keynesiano-fordista vigente en los países más desarrollados desde la segunda guerra mundial y la emergencia un nuevo modelo –el post-fordismo– que se caracteriza por la disolución de las pautas de regulación uniformizadoras, favoreciendo en cambio una tendencia a la regulación diversificada, plural y particularizada del empleo, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.

En este marco general, los resultados alcanzados en la presente investigación permiten avanzar algunas consideraciones finales, que no se plantean a modo de conclusiones cerradas y definitivas, sino con la intención de profundizar en el debate sobre el papel de las relaciones laborales en la implantación de las TIC en España:

1. En primer lugar, conviene remarcar que ni la difusión e incorporación de las tecnologías de la información y las comunicaciones se realiza de forma uniforme, ni el impacto derivado de su utilización es el mismo para el conjunto de los trabajadores. Un hecho motivado, entre otros aspectos, por la coexistencia de diversos factores no estrictamente tecnológicos que influyen decisivamente en la implantación de las TIC en una empresa, siendo de fundamental importancia la elección de las posibles opciones organizativas a partir de las cuales estas tecnologías son introducidas en el proceso de producción.

2. En consonancia con el punto anterior, cabe señalar que en la difusión de los procesos de innovación de las nuevas tecnologías en el tejido productivo, inciden factores externos al ámbito laboral o al de la propia gestión empresarial. En este sentido, es necesario destacar especialmente el papel activo que deben jugar las Administraciones Públicas, a través del desarrollo de diferentes actuaciones en distintos campos, tales como: la dotación de infraestructuras; el reforzamiento de las iniciativas de educación y formación; la potenciación de la administración electrónica, ampliando la presencia de servicios públicos “en línea” y fomentando su uso transaccional por los ciudadanos y empresas; o el impulso de la integración de las TIC en las empresas, particularmente en las PYMES.

3. En relación con el papel que pueden jugar las relaciones laborales y más específicamente la negociación colectiva en los procesos de cambio tecnológico, cabe encuadrar las consideraciones que se desarrollan a continuación en el marco de un modelo articulado de negociación -tal y como acordaron los agentes sociales en 1997- en el que, desde los ANC, se establezca un reparto de materias a abordar en los distintos ámbitos de negociación colectiva (sectorial estatal, sectorial autonómico, sectorial provincial y de empresa).

3.1. Desde esta perspectiva de la articulación, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas pueden desempeñar un importante papel dinamizador de las relaciones

laborales en relación con el fomento de la innovación tecnológica. En este sentido, se pueden apuntar algunos aspectos relevantes de su actuación a nivel general:

(a) Es necesaria una mayor participación en las políticas nacionales y regionales orientadas a potenciar la sociedad de la información, así como en los Planes de I+D+i. En la medida en la que este tipo de políticas sean producto de un consenso social y, por tanto, tengan un carácter más integrador, serán más eficaces en la consecución de los objetivos planteados.

(b) Los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva parecen consolidarse como espacio de puesta en común de criterios entre patronal y sindicatos. Considerando su potencialidad como instrumento ordenador de la negociación colectiva, es necesario que los mismos profundicen en la cuestión de la incidencia de las TIC, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

- En primer lugar, considerando el carácter generalista (por intersectorial) de los ANC, pero a la vez, y por este motivo, constituyendo una figura con un gran potencial en el establecimiento de principios, enfoques y perspectivas que guíen la negociación colectiva, sería necesario un mayor reconocimiento explícito del papel de la negociación colectiva en la regulación de aspectos derivados de la incorporación de las TIC, tanto en lo que respecta a la dimensión productiva, como a la relacional. En la medida en la que cada vez más las TIC constituyen un elemento que afecta directamente la prestación laboral, es necesario que la negociación colectiva supere el tradicional enfoque que coloca a las TIC como un mera herramienta de la organización del trabajo y, como tal, de competencia exclusiva del empresario. Desde esta óptica, las potencialidades de regulación colectiva para fomentar la innovación son múltiples.

La adecuación de la negociación colectiva para el fomento y gestión del cambio tecnológico proviene de su capacidad de incidencia en la promoción del tejido productivo. Las posibilidades en cuanto al tratamiento integrado y coherente de muy diversos contenidos y el carácter consensuado de las regulaciones son elementos que dan un importante respaldo al impulso del fomento de las TIC a través de la negociación colectiva. Por otro lado, tal y como se comenta con más detalle posteriormente, la falta de un marco normativo en lo que respecta a los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y al poder disciplinario del empresario en relación al uso de las TIC, hace especialmente necesaria la autorregulación de la dimensión relacional por parte de la negociación colectiva.

- En segundo lugar, en una realidad en donde la incorporación de las TIC va siendo cada vez más continua y generalizada, los ANC podrían contribuir no sólo reconociendo la idoneidad y potencialidad de la negociación colectiva a este respecto, sino también promoviendo que la misma adopte una papel más “proactivo”. En este sentido, la negociación colectiva debería ir más allá de la “reacción” a posteriori, una vez producidos los cambios, y adoptar una postura de anticipación y gestión del cambio, mediante procesos adecuados de información, consulta y participación de los trabajadores.

Desde este marco, sería necesario el desarrollo de un trabajo de identificación de los principales aspectos laborales implicados en el cambio tecnológico, a realizar por la Comisión de Seguimiento de los ANC para, a continuación, elaborar orientaciones sobre las

diferentes materias que pueden verse afectadas: empleo, clasificación profesional, formación, promoción, retribución o salud laboral, en relación con las cuales se realizarán más adelante algunas propuestas. Teniendo en cuenta el carácter general de los ANC, dichas orientaciones deberían adaptarse, posteriormente, desde los ámbitos sectoriales específicos, teniendo en cuenta tres aspectos generales: participación, mayor seguridad en el marco de la flexibilidad (“flexiseguridad”) e igualdad.

(c) Como tercer ámbito de actuación a nivel de las confederaciones sindicales y patronales, puede resaltarse el importante papel que podría cumplir el establecimiento de *redes para conocer y difundir experiencias existentes* a nivel europeo y nacional sobre la gestión colectiva de las TIC, tanto desde la dimensión productiva, como de la relacional. Ello podría contribuir a la elaboración de orientaciones y recomendaciones conjuntas, antes comentadas, utilizando las experiencias que se valoren como más adecuadas.

3.2. En cuanto a la *actuación de los agentes sociales a nivel sectorial*, pueden apuntarse dos elementos fundamentales:

(a) En una realidad de cambio industrial continuo, los instrumentos de gestión y anticipación ocupan un lugar fundamental. En este sentido, sería necesario potenciar la figura de los *observatorios sectoriales*, como espacios compartidos entre patronales y sindicatos que permiten analizar, entre otras muchas cuestiones, los cambios tecnológicos y su incidencia. Así, los observatorios sectoriales no sólo permitirían, mejorar la actividad productiva, la competitividad de las empresas y el empleo sino que, mediante su labor analítica, podrían constituir un elemento que contribuyera a orientar los contenidos que deberían abordarse desde la negociación colectiva en relación con estos cambios, con el valor, además, de la perspectiva sectorial que permite un gran nivel de especificidad, de especial importancia como se ha comentado a lo largo de este estudio.

(b) En lo que se refiere ya a la negociación colectiva, *la incidencia de las TIC no sólo demanda nuevos contenidos, sino también nuevos ámbitos de negociación y nuevos interlocutores*. Los cambios en los procesos productivos y en las relaciones entre las empresas exigen un importante esfuerzo de adecuación de las delimitaciones sectoriales de los convenios colectivos a las nuevas realidades productivas. Una experiencia interesante en este sentido es el convenio del sector de Telemarketing, como lo son las conversaciones iniciadas para la constitución de un convenio para las empresas de telecomunicaciones. Estas regulaciones sectoriales tienen gran importancia, además, desde la óptica de la articulación de la negociación colectiva a partir de los ámbitos sectoriales estatales.

3.3. Por último, cabe realizar una serie de propuestas relativas a diversas *materias* a considerar por parte de la negociación colectiva en relación con el fomento y difusión de las TIC, a desarrollar según los diferentes ámbitos:

(a) **Información, consulta, participación y negociación.** Los procesos de incorporación de nuevas tecnologías no sólo implican efectos sobre las condiciones de trabajo, sino que las propias relaciones laborales pueden incidir en estos efectos, promoviendo su aplicación más eficiente e integradora.

Ciertamente, el Estatuto de los Trabajadores se refiere a la necesidad de abrir períodos de consulta en los artículos: 40, sobre movilidad geográfica; 41, sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (como la jornada de trabajo, el horario, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración, el sistema de trabajo y rendimiento o la movilidad funcional, más allá de lo previsto en el artículo 39 del ET) y 51, sobre el despido colectivo. Además, en el artículo 64.4 sobre las competencias del comité de empresa, se establece que una de ellas será la de emitir informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones adoptadas por el empresario, entre otros, en relación con la implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo³.

Sin embargo, más allá de estas regulaciones, se hace necesario un modelo dinámico de información, consulta, participación y negociación, en respuesta a una realidad donde el cambio tiende a ser continuo y en el cual la incorporación de las TIC tiene gran relevancia. Se trataría de impulsar el criterio de implicación de los trabajadores en la línea de lo señalado en la constitución de Sociedades Anónimas Europeas: “la información, la consulta y la participación, y cualquier otro mecanismo mediante el cual los representantes de los trabajadores pueden influir en las decisiones que adopten en la empresa”.

Desde esta perspectiva, los convenios colectivos, en sus diferentes ámbitos funcionales, podrían concretar los mecanismos de información, consulta, participación y negociación, teniendo en cuenta el enfoque “proactivo” anteriormente mencionado, así como una perspectiva más amplia que la de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Cabría estudiar si las comisiones paritarias podrían ser un espacio apropiado en este sentido, a las que se podría asignar la labor, entre otras, de prestar atención a las previsiones de incorporación de TIC en la actividad productiva y a los efectos derivados.

(b) Formación profesional. Ante la evolución tecnológica y la diversificación de las relaciones laborales y de la organización del trabajo, es necesario reforzar los sistemas de aprendizaje, para mejorar las competencias y niveles de cualificación de los trabajadores. En este sentido, y coincidiendo con la Presidencia Española de la Unión Europea, en marzo de 2002, las organizaciones sindicales y empresariales europeas (CES, UNICE, CEEP) firmaron un acuerdo, con cuatro años de vigencia, en el que se establece un marco de acción para el desarrollo permanente de las competencias y las cualificaciones. Tal y como dice el acuerdo, la capacidad de una organización para identificar cuáles son las competencias estratégicas, ponerlas rápidamente en marcha, reconocerlas y favorecer su desarrollo en todas las personas que trabajan en ella constituye la base de las nuevas estrategias competitivas y de cohesión económica y social.

La formación es, así, un instrumento central para dar respuestas a las nuevas demandas del mercado laboral y la actividad productiva, cada vez más atravesadas por el uso de las TIC. En este sentido, es necesario analizar las necesidades formativas y planificar el desarrollo

³ Otras cuestiones sobre las que emitir informe por parte del comité de empresa son: Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla; Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones; Planes de formación profesional de la empresa; Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo; o -en el punto 5 del Art. 64- cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

de acciones, teniendo en cuenta -en la línea de la estructura utilizada por el Observatorio Europeo de Tecnología de la Información- dos perfiles diferenciados de manera específica, por su importancia en relación a las TIC:

- En primer lugar, los trabajadores *usuarios* de ofimática y demás herramientas básicas. Las acciones desarrolladas en este ámbito tendrían que ver con lo que se ha denominado alfabetización digital. Además, estarían los trabajadores que requieren una formación específica en el uso de determinado tipo de aplicaciones o programas.
- En segundo lugar, estaría el grupo constituido por distintos tipos de profesionales relacionados con trabajos característicos de la sociedad de la información, como son:
 - ⇒ Profesionales TIC encargados de desarrollar aplicaciones, de establecer y controlar sistemas fiables de seguridad y protección y del montaje y mantenimiento de redes, siendo especialmente importantes las capacidades pedagógicas para transmitir, dentro de la empresa, conocimiento y competencias TIC.
 - ⇒ Especialistas de la economía digital/comercio electrónico, escaparatismo virtual (páginas web de corte publicitario), tienda virtual (páginas web con elevado potencial comercial), etc., así como profesionales del asesoramiento empresarial *on-line* y, en general, de la educación y de la formación a distancia sobre soportes tecnológicos avanzados (*e-learning*).
 - ⇒ Teleoperadores con alto poder de comunicación, en lo que cabe resaltar la creciente importancia de la utilización de varios idiomas.
 - ⇒ En otro plano, puede señalarse a los profesionales especializados en lo que se puede definir como el gobierno de la sociedad de la información. Expertos jurídicos especializados en litigios tecnológicos, control de programas y aplicaciones, propiedad de marcas, etc., que constituyen colectivos en alza en el nuevo contexto.

Como propuestas específicas para el desarrollo de las acciones de formación, pueden tenerse en cuenta los siguientes elementos:

- Vincular la formación específica en TIC con el contexto en el que las mismas se introducen, es decir, en el marco de la organización del trabajo y las nuevas formas que puedan estar desarrollándose. Así, la formación en TIC debería estar integrada en una estrategia “multicompetencial” en la que se consideren también las habilidades interpersonales y organizacionales, el trabajo en red, o la capacidad de reacción a las situaciones cambiantes, entre otros aspectos.

- Es necesaria la actualización continua de la formación en TIC en relación con los cambios en la propia naturaleza de las mismas (nuevas infraestructuras, aplicaciones...).
- Debería asegurarse la alfabetización digital a los trabajadores que incluso *no utilizan* las TIC de manera regular para la realización de su trabajo, en previsión de los cambios que puedan producirse y teniendo en cuenta la difusión cada vez más generalizada de las TIC. Así, debería prestarse atención a la formación, en este sentido, de los trabajadores menos cualificados evitando procesos de exclusión laboral que impiden una adecuada evolución de las trayectorias profesionales.
- En este sentido, es importante dotar de acreditación a la participación en las acciones formativas, incluyendo, por ejemplo, como se plantea en el documento de trabajo de la Comisión Europea Information Society jobs- quality for change (Comisión Europea, 2002), una licencia de manejo de ordenadores a nivel europeo.
- En el marco de la formación continua de los trabajadores se puede aprovechar igualmente la oportunidad que ofrece la educación a distancia a través de la teleformación y los cursos on-line, ya que se pueden adaptar de manera más precisa a las necesidades individuales, bien de la empresa o del trabajador.
- Para que las empresas pequeñas puedan hacer frente a las necesidades de formación continua de sus empleados, se podrían establecer redes de PYMES destinadas a atender esta necesidad de formación, tal y como ha recomendado el Consejo Económico y Social de España. De este modo, las PYMES podrían aprovechar las economías de escala que se deriven de compartir los costes de formación, de forma similar a los planes agrupados a nivel sectorial.
- El desarrollo de centros locales de aprendizaje multiuso, cuyo objetivo es facilitar al mayor número de personas el acceso a las nuevas tecnologías, estableciendo relaciones de cooperación con escuelas y centros formativos, empresas y centros de investigación, en la búsqueda de beneficios mutuos.
- Finalmente, las acciones de formación en materia de TIC podrían ser un instrumento útil para contribuir a modificar las mayores dificultades de inserción laboral de determinados colectivos como las mujeres, sobre todo después de un período de ausencia del mercado de trabajo, los mayores de 45 años o las personas con discapacidad. Por otro lado, debería tenerse en cuenta la subrepresentación de las mujeres en trabajos TIC de alta cualificación.

(c) Clasificación profesional y retribución. En la medida en la que la incorporación de las TIC a la actividad productiva genera cambios en la naturaleza de las tareas a realizar, afectan directamente a los sistemas de clasificación profesional. En este sentido, sería necesario reconsiderar los sistemas de clasificación profesional en relación con el manejo y utilización de las TIC lo que, dado los cambios constantes, implicaría un compromiso de análisis periódico. Así sería necesario, considerar, valorar y revisar los nuevos

requerimientos, delimitaciones entre tareas y creación de nuevas actividades y desaparición de otras en función del desarrollo e incorporación de las nuevas tecnologías.

En relación con lo anterior, en el marco de los sistemas de clasificación profesional, debería considerarse el uso de las TIC en sus múltiples variantes. En este sentido, serían un elemento a tener en cuenta en la definición de los factores de encuadramiento que, paralelamente incidirían en los sistemas retributivos, y al poder afectar a la productividad y a las primas o complementos ligados a ellas.

(d) Teletrabajo. El teletrabajo tiene un carácter incipiente en España, pero su previsible incremento hace necesario por parte de los agentes sociales el desarrollo del compromiso de adaptación al contexto español del contenido del Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo. Entre diversos aspectos que han sido señalados en el capítulo IV, cabe llamar la atención sobre el tema de la contractualización de las condiciones laborales a falta de un forma específica en la normativa laboral vigente, así como la efectiva aplicación de los principios de voluntariedad y reversibilidad en la realización del teletrabajo.

(e) Salud Laboral. La incorporación de las TIC en la actividad productiva requiere prestar atención a la aparición de nuevos riesgos y, por tanto, construir una nueva conceptualización de la posible “nocividad”, lo que debe tenerse en cuenta en la evaluación de riesgos, en la vigilancia de la salud de los trabajadores, así como en la formación a los delegados de prevención y, de modo general, en los planes al respecto que existan en las empresas.

A modo de ejemplo, y de forma meramente orientativa, pueden tenerse en cuenta los siguientes elementos en relación con la salud y las TIC:

- Factores físicos, químicos y biológicos, como, por ejemplo, temperatura, humedad, corrientes de aire, aireación/ventilación, instalación de aire acondicionado; iluminación, reflejos molestos; niveles de ruido; presencia de radiaciones; niveles de polvo molesto o nocivo en el ambiente; contactos con productos químicos (caso de manipulación de tóner); infecciones por uso común de auriculares, tubos de voz...
- Factores de seguridad: desprendimiento o caídas de objetos; contactos eléctricos; incendios o explosiones, evacuación en caso de emergencia...
- Factores ergonómicos: trabajo con pantallas de visualización; orden y limpieza; listados de ordenador y documentos con caracteres de dimensión insuficiente y con espacios entre renglones insuficiente...
- Factores psicosociales: ritmo de trabajo; posible aislamiento, conocimiento y claridad de los procedimientos de trabajo y su supervisión (por ejemplo en el telemarketing); horarios y turnos de trabajo que interfieran negativamente en la vida familiar...

Finalmente, y por su utilización generalizada en el uso de las TIC, cabe mencionar algunos instrumentos relativos a la prevención de riesgos laborales relacionados con las pantallas de visualización, que deberían tener una adecuación específica a nivel sectorial a través de la negociación colectiva como: el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización; la Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo; o el Protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad.

(f) Tiempo de trabajo. La incidencia de las TIC sobre el tiempo de trabajo debería valorarse y considerarse en relación con diversos aspectos, entre los cuales se pueden señalar los siguientes.

En primer lugar, la incidencia sobre el propio concepto de tiempo de trabajo, en relación con los tiempos de presencia, de disposición y de trabajo efectivo.

En segundo lugar, debería considerarse la incidencia de las TIC sobre la flexibilidad del tiempo de trabajo, tomando en cuenta las posibilidades de una distribución más flexible de la jornada que atendiera tanto a las necesidades productivas como a las necesidades sociales acordando, por ejemplo, mecanismos que pudieran favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

Finalmente, otro aspecto al que la negociación colectiva debería prestar atención es el efecto de la incorporación de nuevas tecnologías a los ritmos de trabajo.

(g) Empleo, subcontratación y externalización. La incorporación de nuevas tecnologías pueden implicar, como se ha señalado a lo largo de este estudio, cambios importantes en la organización del trabajo que suponen una modificación de los contenidos de determinados puestos de trabajo y de las relaciones laborales, y en ocasiones conllevan reducciones de empleo. En este sentido, sería necesario, en primer lugar, buscar mecanismos que promovieran políticas de recualificación y recolocación, para que la introducción de las TIC no implique una reducción de la plantilla sino, por el contrario, un mayor desarrollo profesional. Para ello sería necesario la adopción de un enfoque proactivo que permitiera asumir los cambios con un mayor margen de actuación y de elaboración de respuestas adecuadas.

En este sentido, frente a circunstancias concretas, es importante establecer mecanismos de intervención de la representación de los trabajadores en las situaciones de no adaptación por parte de un trabajador a los cambios introducidos, para evitar que puedan derivar en la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas en los términos del Art. 52 b. del Estatuto de los Trabajadores.

Por otro lado, la incorporación de las TIC puede generar procesos de externalización y subcontratación de determinadas tareas. Procesos que es necesario evaluar a nivel sectorial para identificar su naturaleza específica, por lo que la negociación colectiva debe prestarles

especial atención, desde la perspectiva de compatibilizar las demandas de flexibilidad en la organización del trabajo con la seguridad en las condiciones de empleo.

(h) La “dimensión relacional”. Teniendo en cuenta que las TIC han incidido en las dinámicas de control empresarial (potenciando su capacidad a través de nuevos medios) es necesario desarrollar regulaciones expresas relativas a los límites por su parte en relación con los derechos de dignidad e intimidad de los trabajadores. Por otro lado, la regulación del uso individual y sindical de la TIC, es decir, de los denominados “ciberderechos”, es un elemento a considerar por parte de la negociación colectiva, sobre todo teniendo en cuenta la ausencia de un marco normativo que deriva en procesos de judicialización constantes en relación con esta materia.

A este respecto, debería definirse colectivamente el concepto de “uso inadecuado” de las nuevas tecnologías, el procedimiento de verificación o investigación de un uso inadecuado, garantizando el derecho a la intimidad del trabajador y dando participación a la representación de los trabajadores, así como la adaptación de las actividades sindicales a los nuevos soportes que operan en la sociedad de la información.

Valgan estas reflexiones finales, a modo de propuestas, para defender el importante papel de las relaciones laborales y, específicamente de la negociación colectiva, como elemento impulsor de la innovación tecnológica. Las nuevas tecnologías relacionadas con la información y las comunicaciones abren nuevas posibilidades para desarrollar sistemas más eficientes de producción y sociedades más cohesionadas. El resultado final de la aplicación de las nuevas posibilidades que ofrece la tecnología no está determinada por ellas mismas, sino por los agentes económicos y sociales que las aplican. Su incidencia en el ámbito productivo y laboral –y sus consecuencias en la esfera social- depende de las estrategias y comportamientos de sus protagonistas, las organizaciones empresariales y sindicales. Esperamos que este trabajo sea una pequeña contribución a su labor, difícil pero fundamental, para que las nuevas oportunidades que tenemos sean incluyentes, y no excluyentes, del conocimiento y de sus efectos en la vida cotidiana –en la que el trabajo ocupa un papel sustantivo- porque pensamos que el conocimiento está íntimamente asociado a la capacidad de elegir y, en definitiva, al concepto de libertad y de bienestar.