

número 16 - federación de servicios a la ciudadanía de CCOO

perspectiva

CCOO

servicios a la ciudadanía

Reparto del trabajo



Dirección:

Xavier Navarro

Consejo de redacción:

Xavier Navarro, Pepe Gálvez, Gina Argemir, Mertxe Paredes, Joan Coscubiela, Juana Olmeda, Manuel Fernández Albano, Javier Jiménez

Consejo Asesor:

Manel García Biel, Javier Doz, Ignacio Muro, Juan Laborda, Bruno Estrada, Joan Herrera, Lluís Camprubí, Maite Ojer, Aritz Cirbián, Jaume Bosch, Isàvena Opisso, Javier Tébar, Rosa Sans, Ricard Bellera, Beatriz Ballestín, Lidia Brun, Carlos Tuya, Gemma Lienas, Juan Manuel Tapia, Francisco Rodríguez de Lecea, Alfons Labrador, Amparo Merino Segovia, Belén Cardona Rubert, Gemma Galdón Clavell

Edición y maquetación:

Comunicación FSC-CCOO

Depósito legal: M-29458-2015



Estamos ante un nuevo paradigma que modifica y modificará todas las esferas de nuestras vidas, y por supuesto del mundo del trabajo.

¿Que trabajos, como se repartirán, que sectores crecerán, como nos afecta a la organización sindical? Son preguntas que tenemos que formularnos, para analizar y ser capaces de generar propuestas de actuación. De nada sirve un debate intelectual, excepto para reconfortarnos algunas personas, sino somos capaces de tener propuestas para nuestra acción sindical, inmediata y futura, y para implementar actuaciones que modifiquen positivamente nuestra organización.

La profesora Galdón, en su artículo plantea, al final del mismo, algunos retos: repensar procesos internos, ampliar reivindicaciones, ampliar capacidades técnicas, desarrollar diagnósticos y agendas tecnológicas propias, así como la elaboración de un programa social del sindicalismo.

Estos son deberes que tenemos que afrontar, junto a otros muchos más que se apuntan en el resto de artículos, siendo urgente acometer aquellos elementos que deben formar parte, YA, del conjunto de propuestas para afrontar la negociación colectiva y la acción del sindicato.

A estos elementos, aquí planteados, debemos añadir una cuestión, a mi entender crucial: trabajar para conseguir el objetivo de controlar democráticamente la economía y la empresa por parte de los trabajadores, con fórmulas de cogestión, y en el caso de las administraciones incluso de autogestión.

En su conjunto, este número plantea diferentes retos, que si bien están muy enmarcados en el ámbito de actuación federal, son perfectamente extrapolables al ámbito confederal.

El debate continua, no se clausura: analizar, pensar, debatir, elaborar y actuar, para transformar esta sociedad que nos ha tocado vivir.

Xavier Navarro

Apple Director



“CCOO, ETUI y Fundación Éticas colaboran para abordar el papel de los sindicatos ante los retos tecnológicos

Gemma Galdon Clavell. Éticas Research & Consulting - Barcelona office



Los sindicatos han estado protegiendo los derechos de los trabajadores desde hace siglos. Es gracias a la negociación colectiva y las protestas de los trabajadores que muchos disfrutan hoy el derecho a reclamar aumentos salariales, acceder a servicios de salud y mejorar las condiciones de trabajo, por ejemplo. Pero los sindicatos en los países desarrollados operan hoy en un mundo “fracturado”. La disminución de la afiliación sindical, la creciente heterogeneidad en las relaciones laborales entre los países y el debilitamiento de la negociación colectiva han comprometido la dimensión de las relaciones laborales del Modelo Social Europeo y han conducido a una mayor desigualdad y menor solidaridad.

Además, la posibilidad de que los robots sustituyan a la fuerza de trabajo humana lleva décadas alimentando utopías y distopías relativamente lejanas. Con el avance de la automatización y la inteligencia artificial, y su entrada progresiva en espacios domésticos y de trabajo, esta posibilidad parece cada vez más real, y el run-run de voces tanto de fascinación como de alarma por su impacto en el trabajo se ha intensificado.

Las voces que auguran la desaparición de más del 80% de los trabajos no cualificados y más del 30% de los de cuello blanco en las sociedades avanzadas debido a la automatización deben sin duda tenerse en cuenta. Pero sin olvidar que el trabajo sigue siendo la base de la organización social moderna, y el salario, aunque se cobre vía app y en la más absoluta precariedad de la gig economy, es la única forma de sustento de la mayoría de la población. Así pues, aunque emergen nuevos retos y dinámicas, también se mantienen elementos importantes. Un buen diagnóstico de los elementos de continuidad y cambio, entender qué es nuevo y qué no, es clave para la comprensión de los retos del presente y del futuro. Abordar el impacto de la digitalización, la automatización y la inteligencia artificial en el mundo del trabajo requiere, primero, de un ejercicio de aclaración de conceptos y de realismo en las hojas de ruta posibles, tan a menudo contaminadas de tecno-optimismo.

Ante retos crecientes como la digitalización, la automatización, la inteligencia artificial o la externalización a través de plataformas de trabajo remoto, el propósito y la utilidad

de los sindicatos están siendo cuestionados. ¿Pueden los trabajadores organizados ser efectivos en un momento en que el trabajo se transfiere a las máquinas? ¿Qué derechos tienen los trabajadores cuando la eficiencia de los robots supera a los humanos? ¿Los derechos de los trabajadores importarán cuando ya no le quede trabajo a la gente?

Es urgente, pues, evaluar el impacto de los nuevos y viejos procesos tecnológicos en todos los sectores laborales y definir estrategias a largo plazo que permitan identificar y mitigar efectos negativos. Por otra parte, es importante definir dónde deben estar los límites y qué es y qué no es aceptable en las prácticas tecnológicas actuales, generando recomendaciones específicas que ayuden a empleadores y desarrolladores a crear soluciones y especificaciones técnicas en línea con los marcos laborales actuales.

Existen indicios de que los sindicatos se toman esto en serio: algunos han empezado a organizar a los trabajadores informales y autónomos y se han logrado avances sustanciales tanto en la prestación de servicios como en la creación de nuevas iniciativas (IG Metal, por ejemplo, proporciona un lugar virtual llamado faircrowdwork para sus trabajadores freelance; el Sindicato de Radiodifusión, Entretenimiento, Cinematografía y Teatro del Reino Unido representa tanto a los empleados como a los trabajadores autónomos del sector; en los Estados Unidos el sindicato de trabajadores independientes ha firmado recientemente un acuerdo con Uber). No obstante, las formas de organización de estos sectores son aun precarias, y sus estrategias relativamente primitivas e improvisadas (cajas de resistencia, escraches, etc.). También en España han existido esfuerzos exitosos de regular el uso de las tecnologías en el mundo de trabajo, incluyendo la desconexión digital en

algunos convenios o consiguiendo el reconocimiento de la relación laboral entre plataformas y falsos autónomos.

En relación con la automatización, aunque no existe aún ninguna investigación empírica que proporcione una imagen general y homogénea de cómo los sindicatos de todo el mundo se están preparando para ella, existen ejemplos de sindicatos que intentan mantenerse al día de estos cambios (la Federación Italiana de Metalúrgicos realizó recientemente un estudio sobre la automatización y su impacto en los sistemas de producción y el papel de los sindicatos, por ejemplo).

A pesar de estas iniciativas, muchas organizaciones sindicales se debaten entre la incompreensión y la inercia, renunciando a contribuir o liderar la conceptualización y respuesta a estos retos. La digitalización, la automatización y la inteligencia artificial obligan a repensar procesos internos (diseñados hasta hoy para una organización territorial y presencial cada vez es menos hegemónica), a ampliar reivindicaciones (para incluir la privacidad, entre otros), a ampliar capacidades técnicas (creando espacios de relación y defensa virtuales, creando tecnologías de defensa de derechos), a desarrollar diagnósticos y agendas tecnológicas propias (que establezcan límites y estándares también en especificaciones técnicas) y a repensar la propuesta de programa social del sindicalismo para incluir la redistribución y el sistema impositivo en un mundo globalizado y robotizado, o la formación y la brecha de género en los trabajos técnicos.

Este proyecto creará herramientas para que estas organizaciones, así como la sociedad, estén mejor preparadas para abordar los retos mencionados. 



El tiempo de trabajo

Mari Cruz Vicente Peralta. Secretaria de Acción Sindical CSCCOO



*La dificultad no estriba en las ideas nuevas,
si no en escapar de las viejas.*

John Maynard Keynes

El debate sobre el tiempo de trabajo siempre ha sido un debate presente en CCOO; habitualmente ligado a su reducción, con el horizonte de la jornada semanal de 35 horas, orientada al reparto del trabajo y a la mejora de la calidad de vida de las personas; pero los cambios surgidos en las últimas décadas tanto en la sociedad como en la empresa y la implantación de nuevas tecnologías, la digitalización y robotización, son elementos, que han de incorporarse a este debate. Decía Friedman que Las ideas que hoy parecen políticamente imposibles, pueden convertirse algún día, en políticamente inevitables (..) y cuando esta se produce las medidas que se toman dependen de las ideas que existen.

El mayor cambio social que se ha producido en las última décadas ha sido la incorporación irreversible de las mujeres al mercado de trabajo, con una legislación y unos

comportamientos sociales que apenas han cambiado; lo que ha supuesto, para las mujeres, la realización de una doble jornada, y con unas fórmulas de conciliación pensadas para ser consumidas por éstas, que han contribuido a la desigualdad estructural por razón de género en el mercado de trabajo, sin haber incorporado reflexiones en torno a la influencia de las transformaciones económicas y demográficas que estamos viviendo sobre la estructura del ciclo de la vida laboral.

Hablar del tiempo de trabajo supone también hablar de los usos sociales del tiempo, en especial del tiempo del cuidado de la vida; debate ausente en nuestra sociedad. Que yo recuerde desde la denominada “Ley del tiempo” surgida en Italia en los inicios de los años 90, bajo el eslogan las mujeres cambian los tiempos, con la reivindicación del tiempo de vida como propuesta para repensar el bienestar, pocos debates en profundidad se han producido desde esta óptica. Los que se han dado sobre la experiencia finlandesa o el de las 35 horas en Francia, han obedecido más al tiempo de trabajo remunerado, basado en criterios de racionalidad económica,

que al concepto del tiempo de trabajo desde una vertiente social.

Los cambios que se han producido en el modelo de empresa, y las nuevas formas de empleo y de trabajo originadas a través de la digitalización ya están originando cambios relevantes a través de una mayor flexibilización del tiempo de trabajo, y aunque no afecta a todos los sectores por igual, es cada vez más transversal. No hay duda de que las nuevas tecnologías, van a tener repercusión en el trabajo y en el empleo, y mayor complejidad en la gestión de los tiempos, falta solo saber, cómo, cuándo y cuánto, pero el debate sobre el tiempo de trabajo ya está aquí.

La dificultad de saber cómo se calcula eficazmente el tiempo de trabajo y que se considera tiempo de trabajo efectivo, o que pasa con el tiempo de localización en algunos trabajos, o cómo conjugar estas nuevas realidades, con el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; dificultad que aumenta cuando se rompe el clásico binomio tiempo y lugar de trabajo. Por tanto junto con la reivindicación de la reducción de la jornada laboral tiene que estar en nuestro imaginario pero también, y de forma especial en el político; hemos de ver, como vamos a disputar la mayor productividad que se va a dar en las empresas, la repercusión de los cambios que se están dando en relación con el tiempo de trabajo y que controles planteamos al respecto. En el debate sobre el tiempo de trabajo tampoco se puede obviar la transformación de las profesiones que van a seguir dándose, y donde la formación va a ser un reto. El tiempo para la formación, debe de formar

parte del tiempo de trabajo, porque es parte del ciclo de la vida laboral. La negociación colectiva ha de jugar un papel decisivo porque la regulación del tiempo de trabajo no se puede convertir en una decisión exclusiva del poder empresarial en la organización productiva. En este contexto hemos de analizar si las jornadas anualizadas que se establecen de forma generalizada en los convenios colectivos, son las más útiles para dar respuesta a las nuevas realidades laborales y poder atender a las necesidades sociales y a los demás tiempos.

Nos toca pensar, compartir reflexiones, desarrollar ideas y ofrecer alternativas para generar opinión y orientar la acción sindical, para dar respuestas adecuadas en cada situación ante las realidades presentes y las nuevas transformaciones que se avecinan en el proceso de desarrollo económico.

Como dice Teresa Torns, probablemente solo habrá que recordar como el tiempo de trabajo de la etapa dorada del empleo industrial fue solo un periodo de la Historia. Y si somos capaces de recordar a nuestros abuelos, podremos incluso contar como ese tiempo de trabajo sirvió de aglutinador de una de las primeras luchas por alcanzar el bienestar para la mayoría de la ciudadanía. ■



El trabajo que viene

Ariadna Trillas. Periodista de ALTERNATIVAS ECONÓMICAS



¿Cuál es el paradigma de trabajo en el que nos adentramos? Los estudiosos del tema llevan ya unos años contándonos la historia del nuevo “capitalismo cognitivo”, cuyo motor económico es el conocimiento y cuyos valores estrella son, a la par, flexibilidad, creatividad e innovación, en un contexto de cambio permanente.

Contra lo que pudiera parecer a primera vista, la noción de capitalismo informacional no cubre únicamente el devenir de una élite tecnológica mimada por los gigantes corporativos para que desarrolle, supuestamente feliz, ingeniosos servicios y productos que engorden el negocio del grupo. La elaboración de contenidos, la aportación de ideas o la interpretación y análisis de datos pueden adoptar múltiples formas, también relacionadas con la precariedad. La era de “capitalismo cognitivo” es un mazazo definitivo al fordismo y del neofordismo, y a su vez, supone la consagración del trabajo desestandarizado, remunerado (o ni siquiera); a menudo, mientras se invoca la necesidad de autorrealización y de expresividad.

Una persona puede estar esperando que la contacten a través de una aplicación mientras, en paralelo, echa unas horas por las tardes en un bar, y al tiempo colabora como freelance o dando alguna clase. No sabe si la suma que ganará a final de mes bastará para afrontar sus gastos, pues, para más de un 14% de la población ocupada, trabajar no garantiza la salida de la exclusión social y la pobreza. La frontera entre quien se considera “en paro” y quien viene clasificado en las estadísticas como “ocupado” es cada vez más porosa. Ni siquiera es sencillo medir la dimensión del desempleo. Y mucho menos re-ordenar la protección social.

La polarización del mercado laboral entre una capa altamente formada que se engancha a la ola y una enorme bolsa de personas que va tirando como puede ya existe, pero no hay experto que no advierta que la tendencia se agravará en las próximas décadas. Es una de las escasas certezas que existen en un marco especulativo sobre el impacto de la automatización y la robotización sobre el empleo. Existen estudios que pronostican una destrucción de una décima

parte de los puestos de trabajo actuales y otros que auguran la desaparición de más de la mitad. Tanta discrepancia sugiere que nadie tiene una idea precisa de lo que viene, aunque es obvio que la tecnología forma parte de la ecuación y que muchas de las tareas en las que se descomponen los puestos de trabajo (en todos los niveles de cualificación) pueden ser asumidas por las máquinas. No podemos tampoco imaginar cuántos empleos (ni mucho menos, cuáles) emergerán para responder a necesidades que hoy ni siquiera existen (¿acaso alguien podría figurarse hace ocho años la importancia que tendría para las empresas un *community manager*?), ni a qué ritmo, ni con qué desajustes.

En todo caso, es un buen momento para recordar que trabajo y empleo remunerado no son equivalentes. Las actividades para satisfacer las necesidades de la comunidad no se acaban. Basta con poner el termómetro a la economía sumergida, o con ponerlo al trabajo voluntario, o al no remunerado como el que ejercen tantas personas, la mayoría de las cuales mujeres, cuidando a mayores, a niños y a dependientes. No, el trabajo no termina. Y sería conveniente reorientar cualquier reorganización del trabajo como una reorganización de los usos de tiempo.

Sabemos también que el nuevo paradigma exige moverse entre dos polos: lograr la empleabilidad, imposible sin abrazar el concepto de formación y reciclaje a lo largo de la vida, o lanzarse al autoempleo, aupado por un discurso favorable al emprendimiento que disfraza la inexistencia de igualdad de oportunidades. En ambos casos, se sigue ahondando, si la acción política no lo impide, en el proceso de externalización

de actividades que se viene desarrollando desde hace un par de décadas, y que está transformando las relaciones laborales. La capacidad de negociación del individuo aislado mengua, y su única esperanza es la unión, las alianzas, la movilización.

La cuestión es en qué manos dejamos la definición de la sociedad que queremos. Si solo nos guía la eficiencia económica, podríamos llegar a legitimar la esclavitud que ya atisba en las calles, pedaleando para mover paquetes arriba y abajo en la logística brutal que requiere nuestra dimensión consumidora a golpe de clic. Las inspecciones y controles contra relaciones laborales encubiertas, y contra temporalidad fraudulenta, son más necesarias que nunca.

Aun así, los expertos auguran un cambio de foco a la hora de pensar en los derechos de las personas: de la protección del puesto de trabajo a la protección del trabajador. Resulta difícil, en este sentido, eludir el debate sobre la renta básica universal (RBU). Según como se aplique, es obvio que puede justificar que una nutrida bolsa de trabajadores malviva mientras la élite se autorrealiza, o bien puede ser una solución si va acompañada de una completa reforma fiscal. Una transformación de este calibre supondría un vuelco en el valor trabajo moderno, que, más allá de ser hasta ahora la principal vía para ganarse el pan, ha contribuido a conformar nuestra identidad social. ■



Los cuidados en la sociedad tecnológica

Henar Álvarez Cuesta. TU Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León



Los cambios acaecidos por la enésima revolución industrial, esta vez bajo los auspicios de la digitalización y la inteligencia artificial, parecen dibujar, para los más optimistas, un futuro donde las tareas más peligrosas, repetitivas o aburridas queden en manos de los robots. Y de forma (quizá no tan) sorprendente, no faltan voces que incluyan dentro de estas ocupaciones a externalizar mediante “no humano” los cuidados.

Mientras, al margen de utopías soñadas y como efecto colateral de dicha revolución, la jornada de trabajo no deja de extenderse, de ampliarse hasta invadir todos los espacios personales y familiares. La tecnología que iba a facilitar la conciliación y a reducir el tiempo de trabajo provoca, por el contrario, dos demoledores efectos simultáneos.

Por un lado, parece que eliminará y hará “inservibles” empleos (y a las personas que los realizan) mediante la sustitución de personas por las máquinas (sin que tal afirmación permita comenzar a valorar siquiera el alcance y la repercusión a nivel emocional de dicho reemplazo).

Por otro, y frente a la ansiada flexibilidad del tiempo de trabajo y la posibilidad abierta de trabajar remotamente con el fin de compatibilizar la vida personal y familiar con la

laboral gracias a las tecnologías, acaba por transformarse en perpetua disponibilidad con jornadas larguísimas y se diluyen los códigos de espacio y tiempo. El resultado es que el trabajador queda ahora atrapado por el proceso productivo, con independencia del momento al existir accesibilidad total que demanda una disponibilidad absoluta. La tecnología ha cumplido de forma literal la promesa realizada: a día de hoy se trabaja “en cualquier momento y cualquier lugar”.

No cabe duda que las normas que en la actualidad regulan la jornada de trabajo y la determinación del horario no resultan adecuadas para esta clase de empresas. La vida privada de los trabajadores requiere una mayor protección en una época de comunicaciones digitales móviles omnipresentes y necesitan herramientas legales o convencionales para restringir la disponibilidad y accesibilidad generalizadas

Como reacción y réplica, el derecho a la desconexión laboral fuera de la jornada y destinado a garantizar el derecho al descanso y al ejercicio de los cuidados, parece configurarse como uno de los instrumentos capaces de reconstruir las fronteras, más o menos infranqueables, entre trabajo y vida personal y familiar.

Sin embargo, el art. 88 del Proyecto de Ley de Protección de Datos, pese a reconocer tal derecho (“los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”), y pretender potenciar el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar, remite para diseñar las modalidades de ejercicio de este derecho a la naturaleza y objeto de la relación laboral. Es más, acaba por dejar en manos del empleador (sin requerir acuerdo), previa audiencia de los representantes de los trabajadores, la elaboración de una política interna que dibujará las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se limita a especificar que “preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”, sin acotar o marcar límites o estrategias.

Las dos variables descritas, una actual, otra más lejana, parecen llevar a una misma conclusión, los cuidados, siempre preteridos, infravalorados, invisibilizados y con la impronta femenina, van a seguir siendo postergados, hasta el punto de ser externalizados, lo han sido desde hace tiempo, solamente que la vía ahora parece ser “no humana”.

Frente al panorama descrito, parece ilusorio (y sin embargo ilusionante) hablar del reparto del tiempo de trabajo y cuidados, de la corresponsabilidad que contribuya a superar la brecha de género y consabida desigualdad o la apuesta por situar en el centro de la vida (laboral, familiar y personal) los cuidados, tal y como pretende la Proposición de Ley de Tiempo de Trabajo Corresponsable, que se configuran como un derecho y no como una carga de la que haya que liberarse. ■



La demanda de servicios de cuidados va a necesitar más personas

Laia Ortiz. Segunda teniente de alcaldía del Ayuntamiento de Barcelona.
Dirección del Área de Derechos Sociales



Llevamos ya tiempo avisando que la crisis del 2008 se ha convertido en una crisis estructural. La recuperación macroeconómica iniciada en el 2013 (5 años ya de crecimiento del PIB y parece que no se nota) no repercute sobre las condiciones de vida de la clase trabajadora o de la que necesita trabajar a cualquier precio. Globalización y automatización son las razones que se dan para justificar esta transformación y persistencia de la crisis. A lo que habría que añadir en nuestro país un sistema absolutamente insuficiente de protección social y laboral. No en vano nos hallamos entre los líderes en desigualdad y pobreza en Europa.

La tasa de paro oficial del tercer trimestre del 2018 según la EPA fue del 14,55%, por primera vez por debajo del 15% desde hace 10 años, pero la tasa de paro U6, la que considera también los desanimados y los subempleados sigue 10 puntos por encima. Y desde que nací, solo en mi primer año de vida (1979) y en los tres insostenibles años del pico de la burbuja inmobiliaria (2005-6-7) la tasa de paro ha estado por debajo del 10%. No parece pues que conseguir el pleno empleo, y con un mínimo de calidad, sea un pronóstico razonable para los tiempos que vienen.

Otros retos nos aparecen de igual o superior magnitud al del futuro del trabajo remunerado. Por un lado, la imprescindible

transición ecológica, a la que ya no sabemos si llegaremos a tiempo para evitar la catástrofe ambiental predicha por los últimos informes científicos si no atajamos el calentamiento climático. Por otro lado, el envejecimiento progresivo de nuestra pirámide demográfica, con los consabidos problemas de sostenibilidad de las pensiones y del cuidado de nuestros mayores.

Tenemos pues que afrontar simultáneamente muchos retos y con escasos recursos. ¿Desde una visión global podemos encontrar oportunidades y sinergias de actuación que nos permitan vislumbrar un futuro más halagüeño? En este breve artículo intentaremos esbozar algunas ideas sobre como una sociedad (más) enfocada en los cuidados nos permitiría avanzar en ello.

Idea 1. Vamos a tener que repartir el trabajo remunerado de manera más equitativa de como lo estamos haciendo ahora. La reducción de la jornada laboral remunerada (la que podemos llamar la primera jornada laboral) o de los períodos de activación laboral a largo de la vida deben ser organizados y pactados entre todos los agentes sociales para garantizar el derecho a al trabajo. Esto ha de venir acompañado de un mejor reparto de los trabajos no remunerados, de manera que mujeres y hombres se repartan equitativamente la segunda

jornada laboral, la de las tareas del hogar, pero también las terceras y cuartas jornadas laborales. Por tercera jornada laboral se entiende la jornada dedicada al cuidado de nuestros mayores (que no viven en el hogar familiar pero hay que ayudar a realizar parte de sus tareas cotidianas). La cuarta jornada es la dedicada a los asuntos de la comunidad, la participación en lo común, también imprescindible para una vida plena, democrática y responsable. En la actualidad los hombres dedican más tiempo que las mujeres a las primera y cuarta jornada laboral gracias a que éstas se hacen cargo de la mayor parte de las segunda y tercera jornada laboral. Y esto sucede con independencia de si la mujer trabaja remuneradamente o no.

Un mejor reparto de la jornada remunerada también ha de acompañarse del reconocimiento adecuado de los trabajos a tiempo parcial. A menudo estos trabajos son más precarios, peor pagados y realizados por mujeres, lo que ahonda en una discriminación laboral en el presente pero que también se traslada a las cotizaciones y pensiones futuras, mucho menores en las mujeres.

Y finalmente vamos a tener que mejorar radicalmente el sistema de protección social. Esta mejora implica asegurar la cobertura de las necesidades básicas en los períodos de desempleo, no desincentivar ni la búsqueda ni la aceptación de trabajos remunerados cuando se está en el paro, evitando las trampas de la pobreza y la precariedad. Mientras que la propuesta de subida de salario mínimo va en la buena dirección, el sistema de prestaciones económicas y rentas

mínimas necesita una transformación profunda y avanzar hacia la universalidad e incondicionalidad para avanzar en justicia real

Idea 2. Hay que desarrollar un sistema de cuidados más universal y equitativo en acceso y reparto de las cargas con el liderazgo público. Ni por el extremo inferior (los cuidados 0-3 o para edades superiores) ni superior (los cuidados de la dependencia y la cronicidad) cumplimos unos mínimos estándares. Tenemos una de las tasas de fertilidad más bajas del mundo y a la vez la segunda mayor longevidad después de Japón. No es de extrañar la preocupación por la inversión de la pirámide demográfica y la sostenibilidad de las pensiones. A la vez gastamos muy poco en estas políticas, lo que se nota en el peso de la ocupación sectorial. Faltan centenares de miles de puestos de trabajo en cuidados para equiparnos a los promedios europeos (y muy por encima del millón si nos quisiéramos aproximar a las ratios de los países nórdicos).

Un sistema de cuidados homologable a una sociedad avanzada implica más recursos humanos profesionales y mejor formados y con mejores condiciones laborales. Pero a la vez somos conscientes que para que el sistema sea sostenible se necesita también la implicación de más agentes y recursos, más inversión pública pero reconocer y valorar también el papel de la familia, la comunidad y la tecnología. Así, ni creemos que sea positivo converger con el modelo holandés (75% de las mujeres trabajando a tiempo parcial para dedicarse a cuidar de sus hijos o de sus padres) pero tampoco converger con el modelo nórdico extremo (desaparición de la familia del

entorno de las personas mayores). Y tampoco nos gusta el modelo de las villas doradas de Florida: recintos exclusivos para gente mayor con carritos de golf y aislados del resto. Tenemos que buscar nuestro propio modelo.

Idea 3. En Barcelona hemos empezado a pensar en esta nueva concepción. Partiendo de la constatación de la que la gente quiere seguir mayoritariamente viviendo en su entorno (lo cual en una ciudad densa como Barcelona también aporta un plus de sostenibilidad ecológica). Y de que debemos hacer mucho más equitativo el acceso a los cuidados y el reparto de los trabajos de cuidados que están fuera de la órbita del mercado.

Así, debemos garantizar calidad de vida a nuestras personas dependientes que viven en su casa el máximo de tiempo, sin obviar que algunas deberán ser alojadas en residencias o centros sociosanitarios cuando se necesite una mayor intensidad del cuidado. Y entre los cuidados importantes lo está garantizar su bienestar psicológico, como eliminar o mitigar la sensación de soledad para aquellas personas sin red familiar o de amistades de soporte.

Debemos empoderar a los profesionales de los cuidados, trabajando en pequeños equipos que se hagan cargo de un número reducido de personas en una pequeña área, mejorando sus condiciones laborales y haciéndoles más corresponsables de su trabajo. A la vez debemos coordinarnos con el resto del tejido de cuidados: las familias cuidadoras, las trabajadoras del hogar (altamente precarizadas también),

los otros programas públicos de apoyo a la gente mayor, los equipamientos de proximidad, la atención sanitaria y la red de soporte comunitario, con un modelo de cogobernanza en donde se decidan las prioridades de manera democrática y consensuada entre todos los agentes que actúan a escala microlocal.

El objetivo, aun siendo complejo de organizar, es garantizar la doble equidad: que nadie reciba un nivel de atención por debajo de un mínimo socialmente aceptable y digno y que ningún familiar (de sexo femenino en su inmensa mayoría) deba sacrificar su vida, su carrera profesional o incluso su salud, para hacerse cargo de un familiar porque no dispone de otros medios de apoyo. Y estas premisas también sirven para el cuidado de los menores.

Idea 4. En el campo de los cuidados la innovación tiene mucho camino por recorrer y oportunidades a generar. Así, el estudio y la implantación de adaptaciones funcionales de las viviendas, la rehabilitación-formación para mejorar la autonomía de las propias personas dependientes y la implementación de tecnologías facilitadoras del trabajo de los cuidadores son nuevos nichos de creación de empleos cualificados. En este último campo, ya en el año 2010, el gobierno japonés diseñó un programa de desarrollo tecnológico industrial de soporte a los cuidados, que ha revisado en años sucesivos. Si bien el propio gobierno admite que los robots sustitutos plenos de los cuidadores están en un estado muy incipiente por no decir utópico, sí que tienen claro que la robótica de los cuidados en términos generales tiene ya desarrollos plenamente aplicables

en diversos campos: ayudas mecánicas a los cuidadores (por ejemplo exoesqueletos), ayudas a las transferencias, ayudas a la movilidad interior y exterior, ayudas a la higiene personal y sistemas de monitorización. Y esto sin olvidar innovaciones aplicables a un espectro más amplio de usuarios, como los robots de limpieza o los vehículos autónomos.

En cualquier caso, la demanda de servicios de cuidados va a necesitar más personas porque los cuidados no son mecánicos. Una parte sí que mejora con un mayor apoyo de la tecnología que permita incrementar su productividad, reducir los costes y la penosidad de las tareas más duras o repetitivas, que tanto impactan sobre las mujeres cuidadoras. Y sobre todo mejorar la calidad y la equidad de la atención prestada. Pero los cuidados también son vínculos emocionales, conversaciones, miradas y complicidades que son insustituibles.

Final. Los cuidados se configuran como uno de los grandes yacimientos de ocupación presentes y futuros, y como una gran oportunidad para avanzar en el reparto equitativo de los trabajos, remunerados o no, en perspectiva de género e intergeneracional. La innovación tecnológica y organizativa así como la innovación en los sistemas de protección social son piezas imprescindibles para alcanzar un modelo socioeconómico enfocado en las necesidades de las personas y no el crecimiento económico insostenible e injusto que estamos padeciendo. ■



¿Cómo impacta la tecnología en las administraciones públicas?

Carmen Lavado. Jefa del departamento de sistemas de información

Eva Ruiz. Responsable de administración electrónica

Michael Donaldson. Director de planificación estratégica del Ayuntamiento de Gavà



La tecnología siempre ha sido un motor de propulsión del cambio en la sociedad y en este sentido ha permitido tener servicios inimaginables hace 20 años y consumir productos y servicios de manera muy diferente a como lo hacíamos hace 20 años.

No obstante, ¿las administraciones públicas ofrecen servicios diferentes a los que ofrecían hace 20 años o se consumen de manera diferente a hace 20 años? Seguramente la respuesta es un contundente no.

En las AAPP y desde la perspectiva tecnológica, innovadora o de modernización se ha intentado insertar la tecnología para que produjera el mismo cambio que ya se estaba produciendo en la sociedad. Pero el resultado ha sido de impacto relativo.

¿Cuáles son los motivos por los que a pesar de tener leyes que nos obligan a utilizar medios electrónicos en servicios fundamentales nos cueste tanto poderlos implementar?

Veamos en primer lugar ante que escenario nos enfrentamos. Con una plantilla de empleados y empleadas públicas envejecidas, con más del 35% de más de 55 años, personas que no son nativos digitales. Será muy difícil que sin formación y

capacitación se adapten de manera sencilla a los nuevos roles que la administración del siglo XXI, en la era digital, requiere.

Otro hándicap, sin duda, es nuestro régimen jurídico, altamente garantista y muchas veces muy lejos de la realidad tecnológica, que impide ofrecer soluciones sencillas para facilitar esa transición hacia la era digital de la administración pública. Por último las administraciones somos deudoras de una cultura organizativa aun excesivamente vertical y las tecnologías no casan bien con fronteras y departamentos para desplegar todo su potencial y requieren de cambios transversales en las organizaciones para arraigarse y ofrecer frutos.

Avances tecnológicos clave

Son muchas las evoluciones tecnológicas de los últimos años pero destacaríamos el cloud y las aplicaciones móviles como lo más revolucionario. Con la filosofía Mobile First, ninguna compañía se plantea un servicio que no se pueda ofrecer a través del móvil, y las administraciones hemos hecho nuestros excursiones, aunque todavía tenemos recorrido por andar.

Estos avances, y otros muchos ligados a ellos, han de ofrecer nuevos servicios a la ciudadanía, como el voto electrónico, y también a los empleados públicos, como el teletrabajo.

Nuevos perfiles necesarios en la administración pública del siglo XXI

Las administraciones públicas tradicionalmente han gestionado, ciudadanía, territorio y servicios para esa ciudadanía en ese territorio. Pero cada vez más se ven con la necesidad de gestionar bien los datos generados por la ciudadanía, si es que quiere ofrecer servicios de manera diferente, más eficientes o más novedosos. Y en ese sentido las organizaciones que apuesten por esta manera de entender la administración pública, los CDO, Chief Data Officers, son y serán una pieza clave y fundamental, encargados de la gobernanza de los datos.

Cómo nos organizamos para afrontar la revolución tecnológica

Las AAPP para adaptarnos a esta revolución tecnológica, debemos apostar por la capacitación de los empleados públicos y la gestión del cambio, partiendo de la base que son una pieza clave en el proceso de transformación de la organización.

La restricción presupuestaria de los últimos años ha tenido una consecuencia clara, el envejecimiento de las plantillas. Esto ha hecho que coincidiendo con la elaboración de planes de transformación digital y modernización que han impulsado muchas administraciones públicas, éstas no cuentan con los perfiles necesarios y disponen de un presupuesto limitado para contratar a profesionales externos expertos en la materia.

Pero ahora que parece que el ciclo se va invirtiendo hace falta una apuesta decidida para afrontar el reto de adaptar la organización a los cambios tecnológicos a lo que se une el de

gestionar el relevo generacional y transmisión de conocimiento entre profesionales con perfiles que deberían ser distintos y que desarrollarán sus funciones de forma completamente distinta.

Tres aspectos clave que tendrán que afrontar las AAPP para adaptarse a esta revolución serán en primer lugar, que la organización analice y identifique los nuevos perfiles profesionales necesarios para afrontar estos retos y defina sus funciones.

En segundo lugar, la selección de estos nuevos perfiles debe ir más allá de evaluar los conocimientos y complementarse con la selección de profesionales que posean las competencias y habilidades necesarias para adaptarse a los cambios acelerados que se producirán los próximos años. A saber; inteligencia artificial, robótica, blockchain...

Por último, será básico repensar estructuras e implantar cambios organizativos. Es numerosa la literatura académica, contrastada con la tozuda realidad que pese a que las administraciones se han organizado de forma jerárquica y se han estructurado en unidades muy especializadas requieren para afrontar los nuevos retos de soluciones integrales y transversales para transformar la gestión pública. Y es que la transformación digital de la organización tiene carácter poliédrico, no solo es un cambio tecnológico sino que también supone un cambio organizativo, cultural y jurídico. De aquí la importancia de trabajar cooperativamente compartiendo conocimiento. Un nuevo escenario donde sin duda será

esencial que las AAPP se doten de estrategia para abordar de forma ordenada este proceso de racionalización organizativa que va a sentar las bases del futuro de la institución.

Pero la gran pregunta que hay que plantearse es el para qué de la incorporación de la transformación digital en las AAPP. Pues para lo mismo que el resto de las acciones y políticas públicas; para servir a la ciudadanía en aras a mejorar la calidad de vida de las sociedades donde prestan servicio las instituciones.

De manera sucinta apuntamos dos caminos a desarrollar. Primero, la tecnología como aliada para transparentar la acción de gobierno, empoderar la ciudadanía a través de la participación digital y el voto electrónico y en fomentar la pedagogía de lo público través de la rendición de cuentas.

Segundo, la tecnología debe hacer fácil y ágil la relación burocrática entre administración y ciudadanía. En un primer estadio de manera reactiva, facilitando al máximo los servicios digitales ofreciendo dichos servicios de una manera cómoda, sencilla y agradable però segura y rigurosa y en una segunda dimensión a partir de la administración proactiva. Las AAPP deben, a partir del Big Data, ser capaces de conocer bien las necesidades de la ciudadanía a partir de los datos que genera y así anticiparnos y facilitarles la relación con su administración. Datos que bien gestionados se conviertan en información que a su vez generen conocimiento para así tomar mejores decisiones que redunden en la mejora de la prestación del servicio público 





Movilidad sostenible: cómo, cuándo y para qué nos movemos

Francis Cabezos y Ángel Moreno. Secretarios de Medio Ambiente y Salud Laboral de FSC-CCOO



Paula sale a la calle todos los días sobre las siete menos cuarto de la mañana para ir al curro. Vive en un bloque de viviendas, en un piso compartido con dos amigas. Curra en una tienda de bisutería dentro de un gran centro comercial que está a las afueras de la ciudad. Gana 650 pavos al mes más dos pagas. Es licenciada en Sociología, tiene 28 años y casi no llega a fin de mes. Esta realidad laboral la animó a afiliarse a Comisiones Obreras, sin tener muy claro cómo hacer para cambiar las cosas pero estando convencida de que hay que hacerlo.

Coge el patinete eléctrico —se lo regaló su padre para su cumple— y se va al metro. Hoy ha tenido suerte y pilla asiento, que son 12 paradas incluido un transbordo y a esas horas los vagones van a tope. Saca el móvil y navega por sus redes sociales, sonríe después de dar un like a unas fotos que ha subido una amiga en las que ambas están sonriendo camino de la sierra el finde pasado, van apareciendo noticias varias y se detiene en una que llama su atención:

El IPCC aprobó el Informe especial sobre el calentamiento global de 1,5 °C el sábado en Incheon” (República de Corea)

Este informe será una contribución científica fundamental en la Conferencia sobre el Cambio Climático que se celebrará

en diciembre en Katowice (Polonia), donde los gobiernos examinarán el Acuerdo de París para afrontar el cambio climático.

Y luego otra:

El Parlamento Europeo acaba de pedir una reducción del 40% de las emisiones de CO2 de los coches para 2030

En los próximos 40 años, se pueden evitar hasta 150 millones de muertes por contaminación atmosférica.

Eso sí, si se recortan drásticamente las emisiones de los coches e industrias que ahora utilizan como combustible el carbón o los derivados del petróleo” (bien es verdad que al poco se asustaron y ya solo piden el 30%).

Y Paula piensa: “si todos hicieran como yo, coger el transporte público y una bici y andar, avanzaríamos un montón”. Y a la vez se pregunta: “Sobre esto, ¿qué dice el sindicato? Porque es un tema relevante”.

Paula no está equivocada en su apreciación y su pregunta es de todo procedente.

El transporte público, sin duda, juega un papel fundamental en la reducción de emisiones y en proveer movilidad a la gente que trabaja y a todas aquellas personas que deciden desplazarse entre y por las ciudades.

Hay municipios que están adoptando medidas para descongestionar, cuando menos, las almendras centrales de sus ciudades, y tratan de poner obstáculos a los desplazamientos en vehículo particular. Como suele ocurrir en temas relacionados con el medio ambiente y la “libertad individual” que tanto defienden los liberales, nos echamos las manos a la cabeza ante estos cambios, porque defendemos nuestro “derecho” a contaminar. Puede sorprendernos, pero así es.

Bien es cierto que se deben adoptar otras medidas complementarias como pueden ser el que las empresas retomen aquello que hace años tenían, las rutas, sin que te obliguen a tener que despertarte hora y media antes. Que las frecuencias y horarios del transporte público se adaptasen a los distintos turnos de la gente que trabaja en lugares alejados con un número importante de trabajadores, por ejemplo, un aeropuerto.

Que todas las estaciones de ferrocarril cuenten con aparcamientos disuasorios en los cuales poder dejar el coche y coger el tren, y ya si nos apuráis que a ellas lleguen los autobuses municipales con regularidad y rapidez.

En una Comunidad como la de Madrid, solo una de sus seis grandes autovías de entrada, y salida, cuenta con un espacio propio para transporte público y coche con más de un ocupante, y esto, a todas luces, resulta insuficiente. Del resto de grandes ciudades no hablamos porque empeoran el ejemplo.

Mucha gente trabajadora acude a polígonos industriales (aunque quizá deberíamos cambiar la acepción dado que vamos perdiendo competitividad en la industria y las naves

están siendo “okupadas” por garitos para el ocio) que se convierten en puntos estratégicos a la hora de gestionar el cómo y el cuándo se llega a ellos. Cualquiera de nosotros y nosotras conoce el enorme número de vehículos que pueblan las aceras, esquinas y recovecos de esos lugares. Una buena iniciativa sería que el conjunto de empresas que están allí asentadas, con el apoyo de las Administraciones Públicas, propusieran, a través de la negociación colectiva, las medidas necesarias para impulsar el transporte público y colectivo y que para coordinar todo ello se dotaran de la figura del gestor de movilidad, que podría recaer en un delegado o delegada sindical. Sobre esto, que entendemos que es un elemento muy importante, se puede y se debe hablar y buscar decisiones y soluciones compartidas.

Hay unas cuantas propuestas y soluciones que debemos adoptar, en conjunto, para no morir por conducir ni por inhalar lo que no es oxígeno, ni para perder la batalla ante el vehículo privado.

No sería desdeñable contar con la complicidad del potente lobby automovilístico y que se tomara en serio este tema, dejara de especular con el mejor momento pues disponen de la tecnología y de las herramientas necesarias y apostara con mucha más firmeza en poner en el mercado, y por ello en las calles de las ciudades y en las distintas carreteras, vehículos que no contaminaran. Que si quisieran lo harían, no nos engañemos.

La salud de las personas trabajadoras y la salud pública del conjunto de la ciudadanía deben convertirse en elementos centrales para diseñar un modelo de movilidad en nuestras ciudades.

¿Y si hablamos de salud?

El pasado 11 de octubre el Consejo de la UE dio luz verde a la clasificación de los humos diésel como cancerígenos y a la adopción de un valor límite obligatorio. Las emisiones de

escape del motor diésel (DEEE) son mezclas complejas y no homogéneas de gases, aerosoles y partículas, resultado de la combustión del combustible diésel. En 2012, la Agencia Internacional de Investigación sobre el Cáncer (IARC) clasificó las DEEE como cancerígenos tipo 1 (cancerígeno en humanos probado). La exposición ocupacional a las DEEE puede ocurrir en múltiples sectores y se estima que entre 8 y 19 millones de personas están expuestas en sus trabajos a las DEEE en Europa.

La Agencia Europea de Medio Ambiente (AEMA) estima que por la exposición al dióxido de nitrógeno (NO₂) fallecen 8900 personas cada año de forma prematura en España, siendo Madrid la ciudad del Estado donde son más elevados los niveles de este pernicioso gas. 15 de las 24 estaciones de medición de la capital rebasaron el valor límite anual de contaminación por NO₂ en Madrid.

Parece por tanto imprescindible establecer planes de movilidad y reducción de la contaminación que garanticen la salud pública de la ciudadanía y la salud laboral de la gente trabajadora que desempeña sus funciones en las calles de nuestras ciudades. Estos planes deben apostar por un nuevo modelo de movilidad que ponga en el centro del debate el derecho a la salud laboral y medioambiental.

La movilidad sostenible lleva aparejada ineludiblemente un nuevo modelo de ciudad. El urbanismo está intrínsecamente relacionado con la movilidad, ya que el diseño de la ciudad configura el modo que sus habitantes deciden utilizar para moverse. Con la llegada masiva del automóvil, las ciudades crecieron hacia terrenos más alejados del centro y en esos espacios más económicos fue asentándose parte de la población trabajadora. Con el aumento de las distancias, los desplazamientos habituales que podían hacerse a pie o en bicicleta, necesitaron la utilización de otro tipo de vehículos y se dio un empuje definitivo a la popularidad del coche como medio preponderante de transporte, eso sí, con un uso individualizado del mismo.

Este crecimiento de las periferias y áreas metropolitanas conlleva el aumento de las distancias y por tanto del consumo de energía, recursos y un mayor impacto sobre la salud pública y la salud laboral por el aumento de los niveles de contaminación.

Esta nueva pauta de movilidad y crecimiento de las ciudades hacia las periferias tiene una perspectiva de clase, ya que mayoritariamente son las clases trabajadoras, con menos recursos económicos, las que pueblan estas conurbaciones y las que deben utilizar parte de sus escasos recursos en un transporte público a veces insuficiente para un modelo de ciudad en continua expansión.

La movilidad sostenible de nuestras ciudades requiere cambios en las pautas de movilidad y eso conlleva también modificaciones en el concepto de urbanismo. No vale por tanto con mejorar el servicio público de transporte, con fomentar el transporte alternativo al vehículo, o el realizar planes de transporte colectivo en las empresas. Se requiere también un nuevo modelo de urbanismo que consuma menos recursos económicos, energéticos y medioambientales en la movilidad de sus habitantes.

Confiamos haber dado respuestas a Paula y esperamos que muchas personas sigamos su ejemplo y tengamos un compromiso firme en cambiar las cosas, y entre éstas, todo lo relacionado con el cómo, cuándo y para qué nos movemos. 





Jóvenes y trabajo en la era digital

Carles Feixa. Catedrático de antropología social en la Universidad Pompeu Fabra



El 1980 el pensador francés André Gorz escribió un ensayo, titulado *Adieu au prolétariat*, que causó furor porque desde una perspectiva marxista, preconizaba el fin del trabajo como prolegómeno de la sociedad cibernética. Partiendo de la vieja teoría del yerno de Marx, Paul Lafargue, para quien el trabajo industrial era un castigo, argumentaba que la robotización y las nuevas tecnologías conducían inexorablemente hacia una sociedad donde las máquinas reemplazarían el trabajo humano, lo cual supondría el fin de la clase obrera, que para el autor era otra manera de llegar al socialismo.

Unos años más tarde, el filósofo entonces progresista Luis Racionero (después se pasó al PP), ganó el premio Anagrama de ensayo con el libro *"Del paro al ocio"*, donde aplicaba las mismas recetas al trabajo juvenil, como forma de escapar del paro galopante que dominaba la crisis económica de los 70, que en España llegó en los 80, precedente más inmediato de la crisis del 2008. El autor argumentaba que la sociedad del paro se podía transformar en sociedad del ocio si aprendíamos a hacer de la necesidad virtud. Los movimientos juveniles habían estado precursores de una nueva actitud ante el trabajo: la trilogía beat-hippy-punk habían marcado tendencia, pues avanzaban estrategias de rechazo al trabajo estandarizado, repetitivo, impersonal, y de elogio del ocio diversificado, creativo, personalizador, que abonaban el terreno donde tenía que germinar la cibernética.

El 1998 el ensayista norteamericano Don Tapscott, en su libro *Growing Up Digital*, identificaba en la generación de la red -la Net Generation- a los precursores de una nueva relación con el trabajo, más flexible, interactiva, dinámica y adaptada a los tiempos futuros. El autor consideraba que los empresarios de la nueva economía solo contratarían a personas educadas en la era digital, pues las formadas en la era de la televisión no serían capaces de adaptarse a los trabajos y ritmos requeridos en la era de internet.

En los tres casos la relación de los jóvenes con el mundo del trabajo estaba en el centro del escenario. Según indicó la antropóloga norteamericana Margaret Mead en 1970, en su clásico ensayo *Culture and Commitment*, las nuevas generaciones prefiguraban los ritmos del cambio social, experimentando de forma precursora concepciones económicas, sociales o tecnológicas de la sociedad del futuro. En el caso del trabajo, los jóvenes experimentaban todo lo mejor -pero también lo peor- de la tercera revolución (post)industrial: la que conducía hacia una sociedad donde el futuro dominaba al pasado.

En un libro reciente, coeditado con M. Àngels Cabasés y Agnès Pardell (*Jóvenes, trabajo y futuro*, Tirant lo Blanch, 2018), hemos analizado el impacto de los planes de garantía juvenil en la actual generación de jóvenes, planteando los efectos

perversos de la crisis en términos del que denominamos juvenicidio moral:

“En tiempos de crisis, la juventud puede morir de inanición (ya que los recursos familiares y públicos que la alimentaban se reducen o desaparecen). Pero, paradójicamente, puede morir también de éxito (ya que se convierte en una edad que no se acaba nunca, a la cual todos quieren parecerse). El resultado es que los jóvenes reales sufren en carne propia un mal invisible, moral: la imposibilidad de hacerse adultos (...) En ese sentido, creemos que el juvenicidio moral lo que ha permitido observar es una crisis estructural que tiene una de sus más importantes manifestaciones en cuestiones relacionadas con el empleo y el trabajo. Las medidas que se han emprendido desde órganos estatales en coordinación con agentes privados, como sería la Garantía Juvenil, suponen una mirada cortoplacista que comporta observar el desempleo juvenil como una cuestión transicional donde la persona joven es el centro de la problemática” (Cabases, Pardell y Feixa, 2018, p. 454).

La transición hacia una sociedad de la información es siempre ambivalente. Por un lado, tiene aspectos negativos que implican costes: inestabilidad en el trabajo, precariedad, discontinuidad, dificultades para hacer proyectos a medio y largo plazo, destrucción de puestos de trabajo, etc. Por otro lado, tiene también aspectos positivos que abren oportunidades; relaciones laborales más horizontales y creativas, flexibilidad horaria, valoración de la innovación, ruptura de jerarquías obsoletas, necesidad de reciclaje constante, etc.

En todo caso, la transición es inevitable: entre la aceptación pasiva y acrítica y la oposición abierta y conservadora, hay muchos caminos intermedios que hay que emprender, intentando gobernar la transición, para que los humanos gobiernen las máquinas, el beneficio sociales la ganancia individual, y las nuevas generaciones puedan contribuir en igualdad de oportunidades con las más veteranas. Pues de esto depende no solo el futuro del trabajo, sino también la sostenibilidad de nuestro sistema de seguridad social y la solidaridad entre las generaciones. ■



Oportunidades y desafíos de las nuevas tecnologías en el periodismo

Félix Iglesias. Responsable de Comunicación del Sector de Medios Comunicación y miembro Agrupación Periodistas de CCOO



La irrupción de las llamadas nuevas tecnologías, como en su día sucedió con la imprenta, la rotativa, la radio y la televisión, pone a prueba a toda la sociedad, no sólo al periodismo. El acceso a la información es un bien democrático, al que la censura y el monopolio acechan continuamente y con señuelos de todo tipo. Internet, al igual que los avances mencionados, ha supuesto para la cultura y el conocimiento torpedos a la línea de flotación del monopolio ejercido durante siglos por poderes como la Iglesia, los gobiernos y las empresas de comunicación. Ante este nuevo desafío el periodismo se está posicionando con aciertos y errores. Sin perspectiva suficiente para vislumbrar todas sus posibilidades y amenazas, sólo cabe darle la bienvenida.

Sin embargo, acoger internet como la panacea de la supervivencia del periodismo es tan quimérico como pensar que la dinamita sólo sirviese para construir carreteras. Desde luego, las redacciones se han transformado a la vez que los periodistas han hecho acopio de una ingente cantidad de instrumentos para hacer un periodismo de calidad... si se lo permitiesen. Ahora para cualquier comunicador difundir una información de inmediato está al alcance de un dedo, acceder a miles de datos en pocos minutos es entrar en tierra prometida, sortear el bloqueo y filtro de los gabinetes de prensa es una obligación, tener contacto con los lectores no sólo es factible sino justo.

Estas nuevas oportunidades deberían reforzar los compromisos de los comunicadores con la sociedad. Frente a comodidad de tener acceso desde cualquier dispositivo telemático a miles de datos –ya existen robots que redactan noticias- e informaciones sin abandonar el espacio de confort de la redacción, el periodismo debe, además de salir a la calle a buscar la información no institucionalizada, tamizar y tamizar miles de datos, contrastar las fuentes, evitar la manipulación de las llamadas “fake news”. No en vano existen avanzados programas informáticos que manipulan las voces e imágenes para poner en boca y en imágenes de personajes conocidos palabras y actos de todo tipo, sin que a simple ojo y oído se pueda apreciar la manipulación. En definitiva, se trata, por simple precaución volverse más desconfiado que nunca para hacer información veraz, objetiva, responsable y de calidad. Del uso periodístico de las nuevas tecnologías para controlar al poder dan buena cuenta algunos de los nuevos medios digitales de comunicación, los consorcios internacionales de periodismo de investigación y los periodistas de datos.

Por otra parte, la implantación y uso de las nuevas tecnologías por las empresas de comunicación no sólo han generado desfases (véase la complejidad de cobrar en internet por las informaciones) sino que ha lanzado a muchos medios a construir una información buscando los impactos de las

visualizaciones, primando la conmoción por encima del rigor informativo, con la consecuente devaluación de la función social y democrática del periodismo, convirtiendo la información en mera mercancía a cotizar por los “inputs” y dando alas al espectáculo morboso y la corrosiva demagogia.

Siendo cierto que la inmediatez de internet es una gran baza para evitar que se “cocinen” acontecimientos incómodos para el poder político, económico y mediático, también convierte a los medios de comunicación en caballos de carrera sólo interesados en llegar los primeros a la meta, cuando en el periodismo tan importante es llegar como no llegar desfondado.

Precariedad laboral y sindical

Editores y directores han visto el cielo abierto para primar sólo sus intereses económicos y de gestión de las redacciones con el llamado periodismo multimedia. Ciertamente esta nueva modalidad laboral es imprescindible en espacios donde los recursos son limitados, caso de guerras, manifestaciones o sucesos. Sin embargo, el periodista que redacta, fotografía, filma y interactúa en internet lejos de ser una panacea es una sentencia de muerte de la información de calidad. ¿Qué pensaría un paciente al entrar en el quirófano y comprueba cómo el cirujano también asume las funciones del anestesista, del ayudante, del instrumentista y del enfermero?: simplemente que tiene pocas posibilidades de salir vivo tras la intervención.

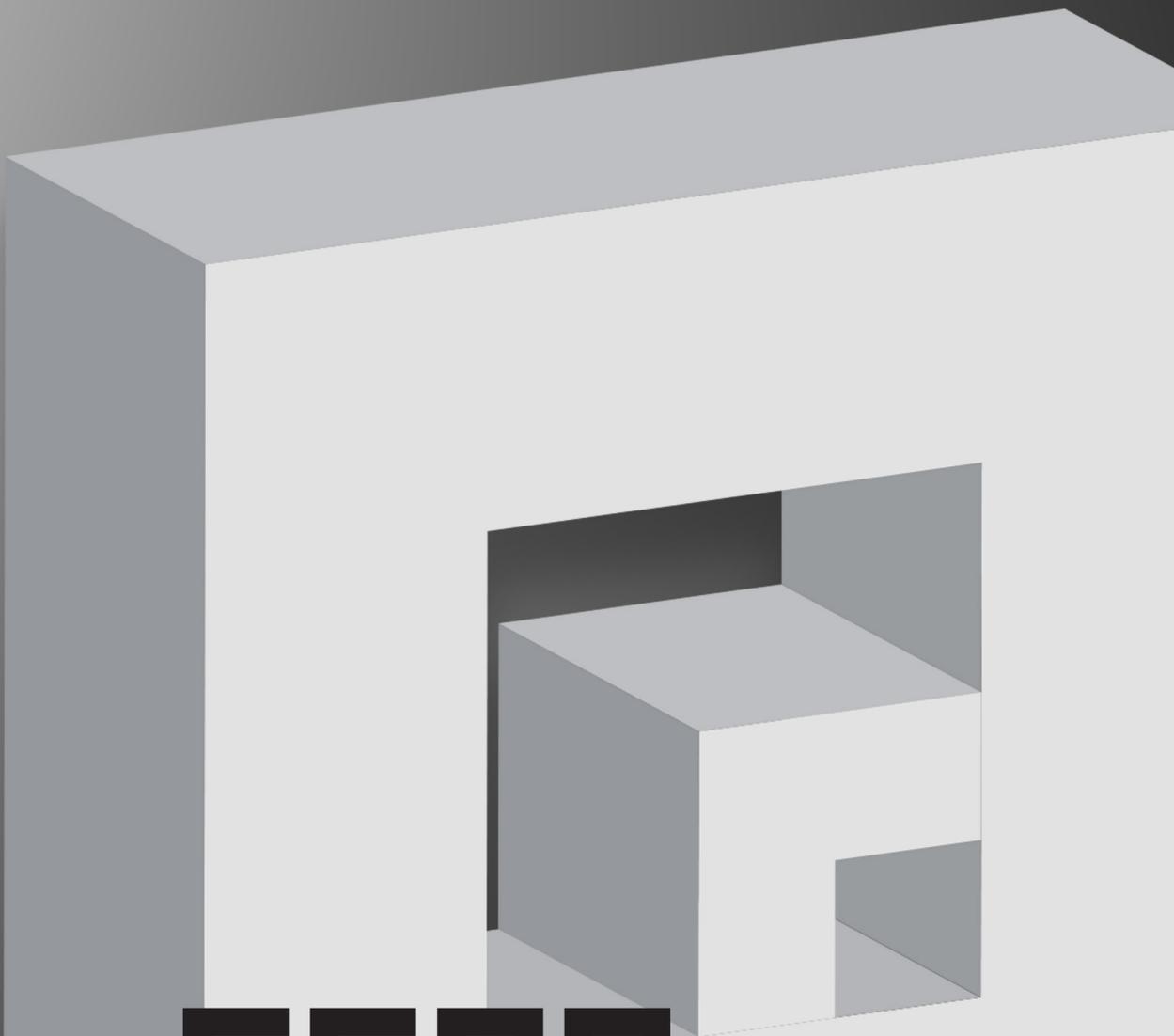
Con el uso que las empresas de comunicación están dando a las nuevas tecnologías también está afectando al empleo y al trabajo sindical. La posibilidad de que redactores, fotógrafos y diseñadores trabajen desde casa está llevando al vaciado de las redacciones, donde únicamente queda una pequeña

plantilla con salario y derechos más o menos dignos para gestionar la edición de las informaciones que suministran cada minuto decenas de colaboradores autónomos, a los que, sin capacidad de negociación colectiva, se les imponen unas condiciones mercantiles indignas. Con el consecuente vaciado de las redacciones en las empresas de comunicación, la acción sindical se resiente notablemente en un sector donde la acción sindical es ya de por sí complicada en alto grado.

Periodismo de salón

“Vean el gran ambiente que hay en el pabellón en este descanso del partido. Los seguidores en la gradas continúan animando a sus equipos, en estos momentos en los vestuarios. La fiesta del baloncesto no decae ni un instante”. Esto se pudo oír en una televisión pública hace unos años cuando las nuevas tecnologías ya permitían retransmitir acontecimientos deportivos sin estar en el campo, la cancha o el circuito. El televidente que oyó y vio esa retransmisión se topo al día siguiente con titulares como “Enfrentamientos entre pro-palestinos y aficionados israelíes”, “La política salta a las gradas”. ¿Qué había ocurrido? Simplemente la televisión ya no desplazaba al comentarista ni las cámaras al pabellón. Se había instalado un circuito cerrado de cámaras y micrófonos dirigidos desde el centro producción de la televisión y el periodista relataba lo que veía. Lo que no vio es que en el descanso un grupo de activistas a favor de Palestina se enfrentó verbalmente a los seguidores al equipo israelí que se enfrentaba en una competición continental a un club español.

Con esta anécdota se visualiza perfectamente una de las tentaciones que despliegan las nuevas tecnologías ante el periodismo: el periodismo de salón, de trinchera en la redacción, de parapeto delante del ordenador. ■



CCOO

servicios a la ciudadanía