

EDITORIAL REVISTA Nº 95

OCTUBRE DE 2019

En este mes de octubre del año 2019, que parece que el otoño se hace esperar, y una vez pasada la celebración de los actos del día 9 de octubre, día de nuestra Comunitat, que este año ha tenido como lema *“Terra diversa, terra d’igualtat”* presentamos el número 95 de la Revista de Treball, Economia i Societat, que edita de manera electrónica el Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana y que con la presente publicación se finaliza con la edición de los números que corresponden a este año, con la satisfacción de cumplir el objetivo planteado sobre la periodicidad trimestral.

La revista, como de costumbre, empieza con la primera parte que se denomina **Panorama Económico de la Comunitat Valenciana**, en la que se realiza un análisis de la información actualizada del último trimestre de las principales variables básicas del mercado de trabajo en la Comunitat Valenciana, que es el segundo, con datos sobre activos, ocupados, parados e inactivos.

El segundo punto es el relativo a los **Artículos** y en números anteriores se diferenciaban dos partes, una con artículos más académicos y otra, con artículos relacionados con el Comité.

En este ejemplar, únicamente se publican algunas de las intervenciones de la jornada celebrada en Valencia en el mes de abril y organizada por el Comité y el Consejo Económico y Social de Flandes, dentro de un proyecto transnacional, titulada *“Buenas prácticas de diálogo social. ¿Preparados para la digitalización? Agentes sociales ante la aceleración digital”*.

La primera de ellas corresponde al resumen de la intervención *“La transición en un mundo laboral digitalizado”*, de Isabel Caño Aguilar. Vicepresidenta responsable de la Comunicación del Comité Económico y Social Europeo (CESE), consejera por el Grupo II (Trabajadores). En la misma abordó el tema de la transición en un mundo laboral digitalizado apuntando los conceptos de la UE para la gestión de la transición y la contribución principal para un Libro Blanco de la UE sobre el futuro del trabajo. Tras efectuar un resumen de los dictámenes que van a presentarse comentó los principales puntos del Dictamen exploratorio del Comité Económico y Social Europeo (CESE) sobre

la gestión de la transición en un mundo laboral digitalizado que responde a una solicitud de la Presidencia austriaca.

Dijo que el CESE se sentía complacido por aportar su contribución a un próximo Libro Blanco de la UE sobre el futuro del trabajo y en este sentido expuso los principales puntos del mismo que se concretan en los siguientes: apoyar una transición digital equitativa con el respeto a los valores europeos de pleno empleo, progreso social, elevado nivel de protección y reducción de la desigualdad; reforzar los sistemas de solidaridad; garantizar la calidad del empleo; entender el papel clave de los interlocutores sociales para que no haya perdedores en esta transición; dotar de las competencias necesarias a los trabajadores y para ello el diálogo social es el mejor instrumento para facilitar la transición que puede mejorar y adaptar los sistemas de aprendizaje para desarrollar competencias digitales y creativas, con formación profesional en el ámbito de las nuevas tecnologías; favorecer el diálogo social sobre el reparto del valor añadido generado por las ganancias de productividad, económicas y financieras fruto de la digitalización; prestar especial atención a la brecha de género; adaptación de los regímenes de protección social a las nuevas formas de trabajo; la introducción de nuevas tecnologías, como la robótica o las máquinas inteligentes, va a transformar el funcionamiento de las empresas, por ello es crucial informar y consultar a los representantes de los trabajadores para acompañar los cambios que generan estas tecnologías; el rápido desarrollo de la inteligencia artificial plantea cuestiones fundamentales en el nuevo mundo laboral y es crucial definir la relación entre el ser humano y la máquina.

La Vicepresidenta del CESE concluyó afirmando que si se actúa ahora y se aprovechan las oportunidades, se puede mejorar el bienestar de las empresas y el de los trabajadores.

La segunda se presenta con el título *“Una estrategia de innovación para la Comunitat Valenciana”*, de Olivia Estrella López, Secretaria general de la Agencia Valenciana de la Innovación (AVI). En ella, la autora habló sobre una nueva estrategia de Innovación en la Comunitat Valenciana y afirmó que a menudo pasa inadvertido el papel de la innovación en la compleja ecuación de la mejora de la calidad del empleo.

En este sentido destacó que la apuesta por la innovación se erige en la vía más certera para incrementar la productividad de las empresas, dado que los productos que

incorporan mayores niveles valor añadido alcanzan un precio de mercado más elevado que el resto. Así, el Gobierno autonómico, por su relevancia estratégica, constituyó en 2015 el Consejo Valenciano de la Innovación y le encomendó la misión de evaluar la viabilidad de establecer un ente coordinador de la estrategia de I+D+i en la Comunitat y fruto de ello fue la creación de la Agència Valenciana de la Innovació que nació con la misión de impulsar la mejora del modelo productivo a través de la movilización de todo el conocimiento disponible, para la consecución de un crecimiento económico inteligente, sostenible y cohesionado socialmente. Su objetivo no es otro que contribuir al fortalecimiento y desarrollo del Sistema Valenciano de Innovación mediante el diseño y la coordinación de la estrategia de innovación de la Comunitat desde el consenso con los organismos y entidades vinculadas a la I+D+i, donde resalta la constitución del Comité Estratégico de Innovación (CEI), iniciativa pionera que reúne a empresarios, institutos tecnológicos y científicos para proponer soluciones innovadoras a los grandes retos empresariales de la Comunitat, que en definitiva sistematiza el diálogo entre los tres principales eslabones del Sistema Valenciano de Innovación.

La tercera aparece bajo el título *“La dimensión laboral de la economía digital. Retos y propuestas para el diálogo social”*, de Jorge Aragón Medina, economista, Consejero del CES de España, representante del Grupo I (Organizaciones sindicales) y Director de Investigaciones de la Fundación 1º de mayo. En su intervención planteó su mensaje sobre el futuro del diálogo social con esperanza pues entiende que la digitalización cuestiona mucho y trae evoluciones dolorosas, pero eso no significa que cada impacto sea inevitable o predeterminado. La sociedad determina qué tecnología se materializa y en qué forma. Dijo que una dificultad es que los interlocutores sociales españoles han estado descuidando la digitalización en los últimos años y por ello aboga por una estrategia global y coordinada a largo plazo, con un diálogo social basado en una visión amplia y abierta del futuro. Afirmó que no podemos enfocarnos en tecnologías espectaculares, que pueden ser solo temporales. El diálogo social debe, por otro lado, buscar respuestas fundamentales y puso ejemplos como son las medidas de apoyo en la adquisición de competencias y adaptabilidad, que fortalecen a los ciudadanos y las empresas y trasciende el impacto de esta o aquella tecnología. Y finalmente apuntó que otra tarea importante es abordar la brecha digital de manera dirigida a grupos desfavorecidos, en sectores o en compañías más pequeñas.

La cuarta intervención que se publica corresponde a Francisco Javier Quiles Bodí, Director de Relaciones Externas de CONSUM, S.COOP.V., que participó en la mesa

redonda de buenas prácticas en diálogo social, donde en primer lugar planteó la cuestión y la peculiaridad de Consum como cooperativa de doble objeto social concurrente, de consumidores y usuarios y de socios trabajadores, puesto que de ello depende la forma de relacionarse con el personal, en función de si son socios o asalariados, es decir con Reglamento de Régimen Interno o con Convenio Colectivo.

Según la Ley de Cooperativas existe un Consejo de Dirección, un Consejo Rector y un Comité Social, que representa a los socios trabajadores de la empresa y asesora al Consejo Rector y es donde se establece el sistema de diálogo social de éstos. La estructura de la negociación (intranegociación) es como una pirámide invertida donde los trabajadores proponen a la dirección y en este sentido puso un ejemplo de diálogo situado en la época de crisis económica, donde Consum congeló la propuesta salarial y fue la propia representación del Comité Social la que propuso esta medida.

Indicó que fruto del diálogo social existen medidas en Consum que van más allá de la Responsabilidad Social Empresarial, destacando las más de 75 medidas para conciliar, la edición en el año 2006 de la memoria sobre sostenibilidad o el III Plan de Igualdad 2018-2022. Otros ejemplos citados fueron el permiso de paternidad que en el año 2009 fue de 4 semanas y después de 5 y 6 semanas y la existencia de una paga por hijos con discapacidad, además de explicar que la decisión de expulsión de un trabajador tiene que estar avalada por el Comité Social.

En lo que se refiere a diálogo social y digitalización relativa a los trabajadores asalariados, en la Disposición Adicional Segunda del convenio colectivo de la cooperativa Consum, se establece el compromiso de promover la utilización de medios telemáticos, digitales, de correspondencia electrónica y redes sociales corporativas, a fin de comunicar e informar a todo el personal trabajador por estos medios. En este sentido existe un Plan Estratégico de Transformación Digital 2017-2020, cuyo fin es ser una empresa referente del sector en digitalización, no solo con clientes, en la compra (extra) sino también intra, con el personal trabajador puesto que se parte de pensar que un trabajador comprometido es un cliente satisfecho. El Comité Social elabora una relación exhaustiva de la Relación de Puestos de Trabajo, con la descripción de las herramientas digitales que incluye a todos los socios-trabajadores y trabajadoras. Finalmente, a través de la normativa de centro se ha regulado el derecho a la desconexión digital y a la desconexión de la geolocalización de los trabajadores y trabajadoras, en consonancia

con la última normativa sobre protección de datos (RGPD) y la reforma del Estatuto de los Trabajadores.

Y la quinta Intervención, también en mesa redonda, es de Anselmo Martínez Jareño, Secretario de CCOO-PV Bankia en la que afirmó que el sector de la banca acaba de salir de la reestructuración, donde ha existido marketing del miedo, con ajustes, jubilaciones y remodelaciones. La digitalización ha sido el principal motivo de ajustes, después de la crisis económica. Hoy existe un estrechamiento de los márgenes, entre otras causas por el precio del dinero, etc., que influye en el negocio. Hay muchos competidores externos. El sector se tiene que subir al tren, pero debe modificar algún comportamiento, se tiene que aplicar la ponderación, no hay que reducir las oficinas físicas. Esto es lo que diferencia a la banca, el trato directo. Todos los cambios se tienen que acompañar de la negociación. Se debe apostar por el trabajador (que da seguridad), por la formación e introducirla en el convenio, en horario de trabajo. El modelo de Bankia debe seguir en afianzar oficinas enfocadas al cliente. Este nuevo modelo debe contener flexibilización horaria, teletrabajo, pero con límites. Las dos partes deben poner y ceder. En el sector de banca, debemos ser conscientes que la rentabilidad de años anteriores ya no existe. Debe abordarse todo desde la negociación colectiva sectorial. El Smart working sería un paso más pues establece la posibilidad de trabajar en el lugar que se elija con la única necesidad de una conexión a internet y así poderse conectar con el cliente. Es muy importante la formación, la desconexión, etc., que debe regularse, puesto que en muchas ocasiones no separamos lo personal y lo laboral y esto hay que abordarlo y este foro es el ideal. Debemos aprovechar las nuevas tecnologías para el bienestar del empleado. Existe un problema importante a combatir, que es el taylorismo digital (destrucción de puestos de trabajo) y los trabajos no dignos. Interesan buenos convenios para el trabajador y para la empresa. Se debe tener cuidado con la ampliación de la jornada laboral y el problema puede estar en el manejo de la información y esto hay que regularlo tanto para el personal de banca como para los clientes.

En esta intervención se ha intentado hacer un breve resumen, con el presente y futuro de la empresa y se debe aprovechar la oportunidad para crear empleo digno y estable. En el sector de banca es importante mantener oficinas, contacto con el público y combinar con la digitalización y sobre todo aplicar la desconexión digital.

A continuación, los otros apartados de la revista son en primer lugar, el referido a la ***Legislación en materia laboral***, con las normas más importantes en el ámbito autonómico, estatal y europeo. En segundo lugar, el relativo a las ***Actividades del Comité***,

con las principales actividades institucionales del CES-CV, que en este número no incluye ningún dictamen puesto que tampoco en este periodo se ha dictaminado ninguna norma por parte del Comité.

Asimismo, junto a la presente **Editorial**, la revista incorpora tres separatas. La primera, correspondiente a la separata con la selección de las principales Sentencias de contenido social, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana, incorporada en el bloque denominado *Doctrina Social*, la segunda con el *“Panorama sociolaboral de la mujer en la Comunitat Valenciana”* y la tercera el *“Panorama sociolaboral de la juventud en la Comunitat Valenciana”*, con datos actualizados de los últimos meses.

Finalmente, se incluye un nuevo apartado, que es el quinto, con los indicadores económicos laborales y sociales elaborados mensualmente por parte del gabinete técnico del Comité y que corresponden a este tercer trimestre del año.

Castelló, octubre de 2019