



El futuro del trabajo en la sociedad de la información

Gerard Valenduc

*Director de la Fundación Universidad y Trabajo de Bruselas
Catedrático de la Universidad de Namur*

En su último libro, el escritor chileno Luis Sepúlveda relata por qué decidió establecerse en Asturias; habla de la cultura y del pueblo de Asturias y describe a los trabajadores asturianos con estas palabras: "La integración de España a la Comunidad Europea impuso a los asturianos un precio elevado que se llamó reconversión industrial, desempleo, precariedad. Sin embargo un orgullo, inexplicable para los burócratas, permitió hacer frente a esa situación de una manera creativa, porque las sociedades solidarias no pueden ser reconvertidas al egoísmo¹". El tema que vamos a plantear esta tarde es precisamen-

¹Traducido desde la versión francesa: Luis Sepúlveda, "Les roses d'Atacama", Ed. Metallié, Paris, 2001, p. 124.

te el del futuro del trabajo: ¿Cómo hacer frente a situaciones nuevas de un modo creativo? Sin olvidar que no debemos reconvertirnos de la solidaridad al egoísmo.

La ponencia consta de tres partes. La primera tratará de la sociedad de la información, que vamos a analizar como una convergencia de cambios tecnológicos, económicos y sociales. La segunda parte tratará de las nuevas formas de trabajo, de trabajo flexible -porque la flexibilidad aparece como el reto principal de las nuevas formas de trabajo- y de los vínculos de las nuevas formas de trabajo con la tecnología de la información y de la comunicación.

Terminaremos con los retos y oportunidades para las relaciones laborales y el papel que podrían desarrollar los sindicatos en esa sociedad de la información.

El desarrollo de la sociedad de la información

La sociedad de la información es el tema preferido de los "gurus" norteamericanos que hacían predicciones sobre el futuro de todo, salvo de los trabajadores. Pero si la sociedad de la información es una palabra de los burócratas europeos, también es una palabra muy común que vamos a utilizar de la misma forma que la utilizamos en conversaciones entre nosotros.

Hay tres claves para comprender este desarrollo de la sociedad de la información: vamos a analizarlo como cambios en la organización de la economía, como una nueva ola de tecnologías orientadas hacia la comunicación más bien que a la información en sí misma, y como una evolución de los estilos de vida y de consumo².

² Vendramin P., Valenduc G., *L'avenir du travail dans la société de l'information*, Editions L'Harmattan, Paris, 2000, chap. I-II.

Cambios en la organización de la economía

Los cambios en la organización de la economía son cambios vinculados a la tecnología, pero tienen un alcance mucho más amplio que la tecnología sola. Se puede analizar estos cambios en primer lugar a través de la expansión del sector servicios.



“Hay una mezcla de servicios y productos que hace difícil la distinción tradicional entre el sector industrial y el sector servicios”

Por ejemplo, en la región Valona, de la que vengo, que es una región de tradición industrial, un poco como Asturias, con la minería y la siderurgia, el sector de servicios representa ahora el 75% del empleo y del valor añadido, la industria el 17% y la construcción el 8%. Y no es una excepción al nivel europeo. Hay muchas regiones de Europa que tienen un perfil similar: una mayoría del empleo y de crecimiento del valor añadido en el sector servicios.

En la misma línea de análisis del predominio de los servicios, se observa que los productos se hacen servicios y los servicios se hacen productos. Si se compra un coche o un computador, la parte de servicios incluida en el producto se hace más importante que la parte material.

Es lo que se llama la desmaterialización de la economía. No significa que vayamos a vivir sin material, sino que el valor de la parte inmaterial de los productos vuelve a ser más importante que el valor de la parte material. Al revés, los servicios se venden y se consumen como productos. Los servicios bancarios son productos, y hay una mezcla de servicios y productos que hace difícil la distinción tradicional entre el sector industrial y el sector servicios.

Decíamos antes que el 75% del empleo en la región Valona era el sector servicios, pero ¿qué hay en el sector servicios? En los servicios está el mantenimiento de los aparatos: son empleos

casi industriales que se movieron hacia el sector servicios. En los servicios, están las agencias de trabajo temporal: son empleos industriales que se movieron hacia el sector servicios. Hay muchos otros ejemplos de fronteras cada vez menos claras entre el sector servicios y la industria. Sin embargo, podemos hablar de una expansión significativa del sector de los servicios.



“Hoy, las empresas-redes son la estructura dominante en la organización del tejido industrial”

Un segundo cambio importante es el desarrollo de la producción que llamamos en inglés "just-in-time". Hay que producir y vender todo cuanto antes, sin plazos, sin demora, sin abastecimiento, lo que lleva la consecuencia que todo debe transportarse en las carreteras. Este tipo de producción es un desafío importante porque aparece como una de las razones por las cuales la estructura de la economía cambia, basándose cada vez más en pequeñas empresas.

Un tercer cambio es la orientación hacia la clientela. Ustedes saben muy bien que el cliente no sólo es el rey, sino también la fuente principal de presión sobre la organización del trabajo y sobre el trabajador. En una encuesta que hicimos hace ocho años a los empleados administrativos, comerciales y técnicos de los sectores industriales en la parte valona del país, el 30% de los empleados tenía relaciones directas con la clientela. Una encuesta similar de este año (2001) obtiene que ahora hay más del 60% de los empleados de los sectores industriales que tienen relaciones cotidianas con los clientes.

El cuarto punto es la estructuración de lo que se llama empresa-red, empresas que siguen desarrollándose en formas de redes, no en la forma integrada del "fordismo", sino más bien como una red de cooperación entre grandes, medianas y pequeñas empresas que concurren juntas a la realización de productos y servicios, que siguen compitiendo a pesar de sus vínculos de cooperación. Esto se hace mediante la subcontra-

tación y externalización. Resultan unas nuevas formas de organización industrial, que no solamente caracterizan a la llamada nueva economía, sino también a la economía tradicional, a la estructura actual de la industria mecánica o textil. Esas empresas redes son la estructura dominante en la organización del tejido industrial. Manuel Castells escribió su libro *La Sociedad en Redes* como un modelo de organización del trabajo pero también de toda la sociedad.



“Más allá de Internet, hay otras formas de la innovación tecnológica que tienen impactos importantes en las condiciones de trabajo y el futuro del empleo y el trabajo. Una de estas formas es la integración del teléfono y del computador: los centros de llamadas”

Una nueva ola de tecnologías

La segunda clave de análisis es el propio desarrollo tecnológico. Hay una convergencia de los cambios en la organización de la economía con una nueva ola de tecnologías, que están centrándose en el objetivo de la comunicación. La más conocida es Internet, que se está imponiendo no sólo como tecnología sino como un nuevo modelo de comunicación, dentro de las empresas, entre las empresas y su entorno, y también en la sociedad.

Pero más allá de Internet, hay otras formas de la innovación tecnológica que tienen impactos importantes en las condiciones de trabajo y el futuro del empleo y el trabajo. Una de estas formas es la integración del teléfono y del computador: los centros de llamadas. Muchas empresas están convirtiéndose a un modelo de organización donde el centro de llamadas es el nuevo centro de comunicación de la empresa. Todas las relaciones exteriores de la empresa convergen hacia plataformas telefónicas, donde los empleados están con el computador y el teléfono en línea con clientes y proveedores a diferentes niveles de la organización laboral.

Otra tendencia bastante importante es la difusión reciente de los sistemas de gestión integrada (ERP o Enterprise Resource Planning, como el muy conocido SAP). Son sistemas informativos que integran todos los datos de gestión de una empresa, a partir de una única operación de recogida de datos.

Por ejemplo, un técnico de una empresa de fotocopiadoras acude a reparar una de ellas con su teléfono móvil y su ordenador portátil; hace la reparación, si le falta algún dato se conecta con la Intranet de la empresa y una vez finalizado, introduce los datos del cliente y de la reparación en el sistema informático.

Desde este momento todos los datos de organización del trabajo, de contabilidad, de gestión de los clientes y prestación de servicio se propagan en el sistema, se consolidan con los demás datos y se hacen accesibles a managers de distintos niveles.

Estos sistemas tienen un potencial enorme de racionalización del trabajo administrativo y de eliminación de puestos de trabajo. Por ejemplo, la empresa química belga Solvay introdujo este sistema en su contabilidad, reduciendo en esta sección los empleados de 17 a 3 en tres años.

El sistema SAP tiene una mala fama de "matador de empleos", lo que realmente ocurre cuando no hay ninguna iniciativa de conversión profesional ni de defensa del empleo³.

Entre los avances de la tecnología actual es muy importante también el movimiento de la tecnología hacia los multimedia y la comunicación. Un ejemplo es cómo se hace hoy un diario regional que tiene que integrar ediciones comarcales. Ahora los periodistas pueden introducir, no solamente su texto, sino también las fotos digitales. El sistema de paginación del diario se hace unos minutos antes de que el diario salga.

³ Valenduc G., *Les progiciels de gestion intégrée, une technologie structurante ?*, dans *Réseaux*, n° 104, Editions Hermès, Paris, 2001, pp. 185-206

La evolución de los estilos de trabajo y de vida

Un tercer cambio de la sociedad de la información es la evolución de los estilos de vida y de los modos de consumo. Un ejemplo típico es el desarrollo de los autoservicios en línea, bancarios, de seguros, de viaje, de ocio.

Todos estos servicios son accesibles las 24 horas. Es decir que por detrás hay también trabajadores las 24 horas.

Otro cambio en los estilos de vida es el cambio en la gestión del tiempo: tiempo de trabajo y relacionado (transporte, formación, teletrabajo parcial en casa), tiempo vinculado a las tareas familiares, tiempo social, tiempo libre. Las expectativas de los trabajadores o trabajadoras son cada vez más diferenciadas en una sociedad donde los ritmos de trabajo son cada vez más diferenciados.

Las fronteras entre las esferas del trabajo y las otras esferas son cada vez menos diferenciadas.

Y hay también cambios en la composición de la población activa, el envejecimiento de la población el desempleo de los jóvenes y la trayectoria profesional de estos jóvenes que no tienen la trayectoria profesional de sus padres.

La trayectoria profesional de un joven empieza con varios tipos de trabajo con una duración determinada y a corto plazo. Es una trayectoria muy diferente de la que conocieron sus padres.



“La trayectoria profesional de un joven empieza con varios tipos de trabajo con una duración determinada y a corto plazo. En resumen, una trayectoria muy diferente de la que conocieron sus padres”

La renovación de la flexibilidad del trabajo

La segunda parte de esta ponencia hablará de una renovación de la flexibilidad en el trabajo. Este es un tema importante para los sindicatos. Sin embargo, no es un tema nuevo. Ya se hablaba de la flexibilidad en los años 70, pero de una forma diferente: se discutía y se negociaba la flexibilidad en las grandes empresas, los trabajos por turno u otras formas de horarios flexibles.

Lo que vamos a ver es que la sociedad de la información va a favorecer y fortalecer nuevas formas de trabajo flexible. Muchos estudios muestran que la flexibilidad del trabajo parece el tema principal de los cambios asociados a la sociedad de la información, al nivel laboral.

Las distintas formas de trabajo flexible: categorías

Acabamos de terminar un proyecto europeo de investigación con colegas de Francia, España, Italia, Dinamarca y Reino Unido, sobre el tema "Prácticas flexibles de trabajo y tecnologías de comunicación"⁴.

En ese proyecto, desarrollamos un marco de interpretación de las diferentes categorías de trabajo flexible y de sus vínculos con la "nueva ola" de tecnologías.

Son cinco categorías: el tiempo de trabajo flexible, la localización flexible del trabajo, la flexibilidad de los contratos, las formas flexibles de subordinación y la flexibilidad funcional (cuadro 1).

⁴ Vendramin P., Valenduc G., Rolland I. (FTU), Richardson R., Gillespie A., Belt V. (CURDS), Carré D., Maugéri S., Combès Y. (LabSIC), Ponzellini A., Pedersini R., Neri S. (Fond. Seveso), *Flexible work practices and communication technology (FLEXCOT)*, Report for the European Commission, DG Research, TSER programme, SOE1-CT97-1064, Brussels, July 2000.

Cuadro 1
Formas flexibles de trabajo

Tiempo de trabajo	Localización del trabajo
Tiempo parcial Trabajo nocturno o crepuscular Trabajo por turno Horas extraordinarias Trabajo al llamamiento	Trabajo móvil Teletrabajo alternado Trabajo en casa Telecentros, oficinas-satélites Oficinas hoteles
Contratos de trabajo	Formas de subordinación
Contratos temporales, ínterinos Trabajo a destajo Remuneración flexible Anualización de prestaciones	Trabajo para una agencia Contratación comercial Préstamo de personal a terceros Franquicia
Flexibilidad funcional	
Polivalencia horizontal o vertical, cambios en las áreas de especialización Calificaciones múltiples, movilidad funcional, necesidad de capacitación permanente	

Fuente: Vendramin y Valenduc, 2001⁵

Las tecnologías de la información y la comunicación permiten muchos cambios en las cuestiones del tiempo y de la localización del trabajo, así podríamos definir esas nuevas tecnologías, no tanto como tecnologías de la información y de la comunicación, sino más bien como tecnologías de gestión del tiempo y de gestión de la distancia. Ésta quizá sea una definición más operativa. Esto tiene varios impactos en las formas de contratación del trabajo, de subordinación y de organización del trabajo.

Estas formas de trabajo flexible no son todas nuevas, hay algunas muy clásicas. Lo que cambia ahora es el crecimiento y la

⁵ Vendramin P., Valenduc G., Technologies et flexibilité, Editions Liaisons, Paris, 2001.

diversificación del trabajo flexible. Podemos definir la sociedad de la información como la de flexibilidad continuada. La "nueva ola" de tecnologías desempeña, sin embargo, un papel estimulador en el desarrollo de trabajo flexible, como resume el cuadro 2.

Cuadro 2
Formas flexibles de trabajo.
El papel estimulador de la tecnología

Tiempo de trabajo	Localización del trabajo
Ampliación de la accesibilidad de servicios, por el alargamiento de la jornada de trabajo. Gestión afinada de los flujos de tareas y de las necesidades cuantitativas de mano de obra. Producción "just-in-time", plantilla "just-in case".	Ampliación y diversificación del trabajo a distancia y del trabajo móvil. Organización y planificación a distancia del "trabajo por proyecto" y de la gestión por objetivos. Ubicuidad del trabajo.
Contratos de trabajo	Formas de subordinación
Ajuste afinado de la contratación temporal. Modelación informática de la gestión de horarios y contratos flexibles. Control electrónico de los resultados, relacionado con la flexibilidad de sueldos.	Apoyo a la subcontratación y la externalización. Coordinación a distancia de subcontratistas independientes. Aumento del trabajo destacado por terceros en las industrias y servicios de alta tecnología.
Flexibilidad funcional	
Apoyo a la integración de tareas y la polivalencia. Importancia creciente de las aptitudes de comunicación. Incentivo a la adaptabilidad profesional permanente.	

Fuente: Vendramin y Valenduc, 2001, op. cit.

Las distintas formas de trabajo flexible: tendencias

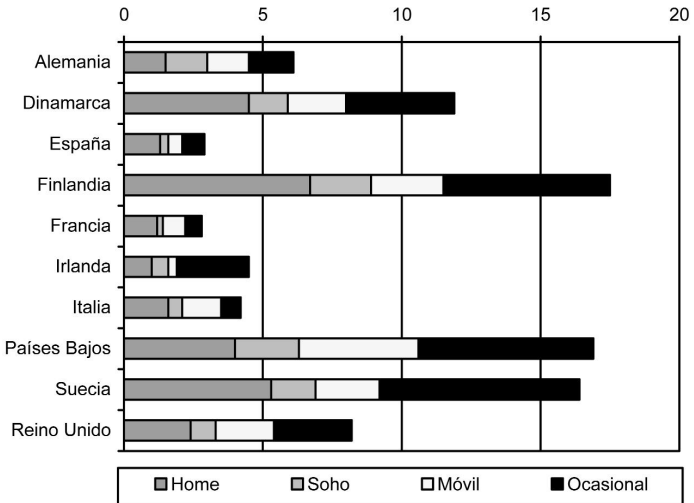
Hoy se habla mucho de teletrabajo, pensando que el teletrabajo significa trabajar tranquilamente en casa, evitando los atascos de tráfico o la sobrecarga en los trenes. Esto no es así, como lo demuestran los resultados de una encuesta europea reciente⁶. Esta encuesta ECATT distingue cuatro formas de teletrabajo: en primer lugar el trabajo en casa, dentro del cual hay que distinguir entre los teletrabajadores permanentes (son los que trabajan el 90% de su tiempo en casa) y los teletrabajadores alternantes (entre el 20% y el 90% de su tiempo de trabajo); a continuación el teletrabajo ocasional (menos que el 20% del tiempo laboral), el teletrabajo móvil y el teletrabajo independiente (que se llama en inglés SOHO: "small office, home office"). El cuadro 3 presenta algunos resultados de esa encuesta ECATT.

Los datos revelan que no hay casi trabajadores permanentes en los diferentes países de Europa, la categoría "en casa" contiene una grande mayoría de teletrabajadores alternantes, sólo uno o dos días en casa. Al revés, el teletrabajo ocasional es la forma más frecuente. En algunos países, el teletrabajo móvil resulta muy importante.

El teletrabajo ocasional es una forma de organización del tiempo de trabajo para muchos empleados cualificados, técnicos y ejecutivos. El teletrabajo móvil es una nueva forma de organización de los servicios a la clientela (servicios comerciales, mantenimiento, reparación, asistencia técnica, etc.). El teletrabajo alternado ilustra la diversificación y la multiplicación de los lugares de trabajo. El teletrabajo independiente revela el desarrollo de la contratación comercial en sustitución de la contratación laboral, lo que varía mucho de un país a otro dependiendo de la legislación de cada país.

⁶ ECATT (2000b), *Telework data report (population survey)*, report for the European Commission (IST programme), Bonn: Empirica (www.ecatt.com).

Cuadro 3
Porcentaje de teletrabajadores en la población activa
(datos ECATT)



“La interpretación de estos datos revela que el teletrabajo no es, por tanto, una forma original de creación de empleo, sino una nueva herramienta de flexibilización del trabajo existente”

Otra evolución importante es la de trabajadores temporales y a tiempo parcial. El cuadro 4 presenta datos de evolución de la proporción de contratos temporales y contratos a tiempo parcial desde el año 1990 al 1999.

Cuadro 4
Proporción de trabajo a tiempo parcial y a duración determinada en el empleo total de cada país (datos Eurostat)

	<i>Tiempo parcial</i>		<i>Contratos temporales</i>	
	1990	1999	1990	1999
Bélgica	11.9%	17.5%	7.0%	10.3%
Dinamarca	23.3%	20.7%	10.8%	10.2%
España	4.9%	8.3%	29.8%	32.7%
Francia	11.9%	17.2%	10.5%	14.0%
Italia	4.9%	7.9%	5.2%	9.8%
Reino Unido	21.7%	24.8%	5.2%	6.8%

Fuente: Vendramin y Valenduc, 2001, op. cit.

Podemos constatar que hay niveles muy diferentes de uso de esta forma de organización del trabajo, entre los diferentes países. El caso danés es muy particular: es el único país donde ambas formas de trabajo flexible disminuyeron a lo largo de los años noventa. La explicación es que las empresas recurren más a la flexibilidad interna que externa.

En muchos países donde la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo es alta, hay mucho trabajo a tiempo parcial. En España, la alta tasa de trabajadores temporales se relaciona al trabajo estacional. En todos los países, excepto en el caso danés, las formas de trabajo flexible aumentan y siguen aumentando. En nuestro informe europeo ya citado, hemos observado una externalización de las formas más asociales de

trabajo flexible. Por ejemplo, el sector bancario belga tiene buenos convenios colectivos para los trabajadores fijos, pero cuando abrió los nuevos servicios en línea, no pudo contratar a los trabajadores internos del sector bancario, contrató a centros de llamada externos con la flexibilización de salarios, de trabajo y con horarios desde las 17 horas hasta las 24 horas de la noche. El tiempo laboral más asocial se externaliza y el núcleo interno se queda con el mejor horario. En este marco hay una persistencia de las discriminaciones a las mujeres, hay muchas más mujeres en los centros de llamadas que trabajan a horas asociales.

Además, los resultados de nuestras investigaciones nos llevan a la conclusión de una aceleración importante de los ritmos de trabajo a lo largo de los últimos años. La tecnología cuenta con un papel importante en cuanto a intensificar el contenido y el ritmo de trabajo,

La presión de los clientes se hace cada vez mayor sobre las nuevas formas de trabajo pero deberíamos preguntarnos si esta presión es objetiva o una coartada para justificar estrategias de gestión de la mano de obra que no pueden ser desarrolladas de esta manera.

El papel estratégico de la tecnología

La tecnología puede desempeñar diferentes papeles y es útil que los sindicalistas entiendan estos distintos papeles.

La tecnología puede actuar como facilitador estratégico, es decir facilitar una mejor eficiencia en la gestión de la producción y en la plantilla. Es la tecnología como facilitador de estrategias empresariales. Otro papel es la tecnología como un soporte, una infraestructura imprescindible para los nuevos servicios; por ejemplo, es imposible que un banco funcione sin soporte infor-



“El tiempo laboral más asocial se externaliza y el núcleo interno se queda con el mejor horario. En este marco hay una persistencia de las discriminaciones a las mujeres. Hay muchas más mujeres en los centros de llamadas que trabajan a horas asociales”

mático. La tecnología puede además actuar como estimulador de innovación, por ejemplo en la prensa, lleva a la diversificación de los medios de comunicación electrónicos. La tecnología puede también parecer como un traductor, que va a materializar estrategias empresariales. Sin olvidar que, a veces, la tecnología es sólo un pretexto, una excusa para esconder dificultades o incompetencia en la gestión: cuando un empresario no sabe qué hacer, introduce un ordenador.

Conclusión: no es la propia tecnología la que realiza determinados cambios, es más bien la actuación de los agentes económicos, políticos y sociales. Las formas de trabajo flexible dependen de estos agentes y quisiera remarcar el papel político importante de un marco institucional de funcionamiento de la flexibilidad del trabajo. En algunos países como el Reino Unido, donde el poder político abandonó toda influencia sobre un marco institucional de regulación de trabajo flexible, hay una difusión incontrolada de estas formas de trabajo. En otros países, donde el marco institucional garantiza más derechos laborales y una mejor protección para los trabajadores, el desarrollo de estas formas de empleo puede ser más o menos positivo, según la relación de fuerzas en las negociaciones al nivel empresarial o sectorial.

Retos y oportunidades para las relaciones laborales

En la tercera parte, sobre retos y oportunidades laborales, pondré un tema previo sobre los cambios importantes en el contexto actual de las relaciones laborales, y después podremos hablar de propuestas para dar respuestas a los desafíos de las nuevas relaciones laborales.

¿Qué cambió en poco tiempo en el marco de las relaciones laborales?

En el contexto de las relaciones laborales hay cuatro cambios importantes que debemos constatar:

- Una pérdida de la eficacia de la legislación laboral existente, porque es heredera del modelo industrial "fordista", y fue

concebida de acuerdo con el modelo típico de empleo: masculino, obrero, en grandes empresas. No es un modelo ideal pues se basa en la exclusión de mujeres del trabajo. Es un modelo que contenía muchas desigualdades sociales. Además, no corresponde a las actuales trayectorias profesionales.

- Un desplazamiento de los lugares de negociación: paralelamente a la globalización hay también un movimiento de descentralización de los centros de decisión. En las grandes empresas globales los empresarios locales tienen márgenes de decisión, hay una descentralización en cuanto a la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, la seguridad, la formación, la capacitación, etc.

- Una ocultación del poder de decisión: cuando se habla de organización del trabajo, se habla de la responsabilidad de los ejecutivos y del manager; ahora el poder se mueve hacia los accionistas, y estos no tienen nada que hacer con las condiciones laborales. Un ejecutivo moderno está interesado en las condiciones de trabajo porque vive en las empresas, un accionista no conoce nada de las empresas y esto es un problema cuando se habla de calidad de vida al trabajo.

- Una proliferación creciente de arreglos individuales del trabajo flexible. Los delegados sindicales se encuentran con algo imposible puesto que cada trabajador va a negociar individualmente su tiempo de trabajo, su situación profesional directamente con un ejecutivo, o con su jefe de servicio o con la patronal y el propio delegado sindical desconoce la realidad de relaciones laborales en su propia empresa.

¿Existe una flexibilidad socialmente sustentable?

La respuesta es sí, porque creo que las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación amplían la diversidad de opciones tanto de los empresarios, como de los sindicatos. Amplían la diversidad también de opciones en la organización del trabajo.

Sin embargo hasta ahora hemos observado que los beneficios de la flexibilidad del trabajo están reservados a una minoría de trabajadores cualificados, los que tienen una relación de fuerza, un poder de negociación individual para negociar convenios positivos de trabajo flexible.

Por tanto, hay que crear un marco institucional más positivo, con reglas sociales pero también con márgenes de iniciativas, y favorecer vueltas atrás en las estrategias de gestión de los recursos humanos. Es un desafío a la cultura empresarial. Hemos conocido en estos últimos años un verdadero terrorismo empresarial, cualquier idea que llevaba el despido de trabajadores era el modelo a seguir.

Tenemos que imponer una vuelta atrás, porque a largo plazo es imposible que el desarrollo económico sobreviva a este tipo de gestión de recursos humanos. Hemos intentado definir cuáles son las condiciones de sustentabilidad del trabajo flexible, y proponemos lo siguiente:

- Una gestión dinámica del tiempo de trabajo y de los demás tiempos sociales. Hay que vincular la jornada laboral con los ritmos de la organización del tiempo, el tiempo es un tema político por si mismo. No se trata solo de la reducción de la jornada laboral, es también de calidad de vida de relación entre el tiempo de trabajo y los demás tiempos sociales, de formación de educación, de ocio de participación democrática en la sociedad⁷.
- Una garantía de la continuidad de los derechos sociales a pesar de la discontinuidad del trabajo. Nos encontramos en una situación donde los jóvenes, las mujeres y muchos técnicos y profesionales conocen una discontinuidad repetida de su trayectoria profesional. El derecho laboral clásico ha sido

⁷ Boulin J-Y., *Working time in the new social and economic context, in Transfer - European Review of Labour and Research*, vol. 7 nr 2, Brussels, Summer 2001.

concebido para una continuidad del puesto laboral. El derecho laboral del futuro debería garantizar los derechos sociales a pesar de la discontinuidad de las trayectorias profesionales⁸. Hay que desarrollar incentivos para la movilidad, la autonomía y la responsabilidad profesional sin que sea transferida al trabajador la responsabilidad y el riesgo sobre su futuro profesional.

- Inversiones importantes en la cualificación profesional. Esto implica una nueva negociación de los papeles del Estado, de las asociaciones patronales, de los sindicatos y de los nuevos intermediarios como son las empresas de trabajo temporal.

- Una renovación de la negociación colectiva y de la base de los sindicatos. Un desafío de los sindicatos es como afiliar a los técnicos, a los jóvenes y a las mujeres que conocen esta trayectoria profesional discontinua⁹.

- El dominio creativo de las herramientas de las tecnologías de la información. Sólo usando de una manera creativa las nuevas tecnologías, el trabajo flexible podría volver a ser socialmente sustentable.

Muchas gracias a todos, y en especial a los organizadores por invitarme a compartir estas reflexiones e ideas para la mejora del futuro del trabajo y de los sindicatos. Si algo tienen en común el mundo científico y los sindicatos, es que no les gustan las fronteras.

⁸ Supiot A., (Ed.), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Rapport pour la Commission européenne, Flammarion, Paris, 1999.

⁹ Leisink P., *New union constituencies call for differentiated agendas and democratic participation*, in *Transfer - European Review of Labour and Research*, vol. 3 nr 3, Brussels, November 1997.



Gerard Valenduc

Director de la Fundación Universidad y Trabajo de Bruselas

Catedrático de la Universidad de Namur

Gérard Valenduc dirige el Centro de Investigación Trabajo & Tecnología de la Fondation Travail-Université (FTU) y es catedrático en la Universidad de Namur. Después de una formación de postgrado en Física Nuclear y en Política de la Ciencia, se especializó en la investigación sobre la Evaluación Social de los Cambios Tecnológicos, en dos áreas: las Tecnologías de la Información y de la Comunicación; la Innovación para el Desarrollo Sostenible. Después de la creación de una unidad "Trabajo & Tecnología" en la FTU en 1984, ha dirigido numerosos proyectos sobre los aspectos sociales de la innovación tecnológica, a nivel regional, nacional o europeo.

Sus áreas actuales de investigación son: la sociedad de la información y las transformaciones del empleo, de la organización del trabajo, de las cualificaciones profesionales y de las relaciones laborales, así como la participación democrática en la evaluación de las opciones tecnológicas. Ha participado en grupos de expertos europeos sobre el technology assessment y la evaluación de programas de I+D. Fue también colaborador en numerosos proyectos de investigación y formación sobre trabajo y tecnología, en el ámbito del diálogo social europeo, con la Confederación Europea de Sindicatos y la Comisión Europea.