

30 de noviembre de 2018

Bruselas



**JOINT DECLARATION ON THE IMPACT OF
DIGITALISATION ON EMPLOYMENT**
BY THE EUROPEAN SOCIAL PARTNERS IN THE BANKING SECTOR

JOINT DECLARATION ON THE IMPACT OF DIGITALISATION ON EMPLOYMENT

PREÁMBULO

Los efectos de la digitalización en el sector financiero son muy profundos, ya que todos sus servicios son inmateriales y, en consecuencia, pueden digitalizarse a través de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Por esta razón, los bancos tradicionales también se enfrentan a una competencia cada vez mayor por parte de nuevos agentes que utilizan plataformas y ecosistemas digitales. Los bancos necesitan aumentar aún más su competitividad aumentando la productividad del trabajo con la ayuda de las TIC. El éxito en este esfuerzo es necesario para la rentabilidad del negocio, la disponibilidad de empleos y la mejora del bienestar laboral en el sector bancario.

En esta era de digitalización y automatización, el desarrollo de las habilidades de los empleados y los métodos de trabajo son requisitos previos para el éxito. Las habilidades humanas deben refinarse y mejorarse para permitir que nos centremos en llevar a cabo tareas que los ordenadores y los robots no pueden realizar, puesto que aumentan el valor de los servicios puramente digitales para los clientes. La experiencia y la confianza son las ventajas competitivas consolidadas en el sector financiero. Su papel aumentará con el desarrollo de la información, seguido de un aumento de las operaciones digitales. Los datos informativos primarios deben reducirse y analizarse para que sean valiosos y se conviertan en información confidencial para el cliente.

Es evidente que la tecnología continuará siendo un factor impulsor del desarrollo del sector bancario y que las personas desempeñan un papel clave en la digitalización. El ritmo del cambio digital y de la innovación tecnológica se está acelerando. Esto conlleva tanto retos como oportunidades para que los interlocutores sociales los aborden.

Dado que la tecnología digital está alcanzando un grado de madurez cada vez mayor, los Interlocutores sociales reconocen que la digitalización es una herramienta para la productividad, la mejora de la calidad del servicio a los clientes y de la conciliación de la vida personal y profesional de los trabajadores con la posibilidad de gestionar las horas de trabajo, y que no debería ser solamente una herramienta para aumentar los ingresos. Además, la IA debe complementar y no competir con los seres humanos, y ha de centrarse en la formación y en el desarrollo de competencias. Es importante facilitar estrategias que permitan que los Interlocutores sociales utilicen y aprovechen lo que ofrece la tecnología moderna. La empleabilidad en la fuerza laboral es la clave del éxito en el futuro.

La introducción de sistemas y procesos digitalizados exige grandes transformaciones en la organización del trabajo. Uno de los retos es encontrar métodos de trabajo que combinen la experiencia con la creatividad, la interacción social y la flexibilidad. Se necesitan nuevas formas de trabajo, incluidos los

horarios de trabajo flexibles y el teletrabajo. Son de interés común tanto para los empleadores como para los trabajadores.

Las nuevas formas de trabajo pueden incluir el trabajo por cuenta propia, que puede cambiar la concepción tradicional del empleo, del horario y del lugar de trabajo, y puede dar lugar a problemas específicos de salud y seguridad. Al mismo tiempo, existe un enorme potencial para mejorar la calidad del trabajo de los empleos existentes. Los sistemas y las herramientas digitales poseen el potencial de reducir la carga administrativa de los empleados, apoyándolos en su trabajo y ofreciéndoles más tiempo y recursos para ayudar y asesorar a los clientes.

Es fundamental seguir un enfoque holístico para predecir el futuro del empleo evaluando los efectos sobre el empleo de la evolución previsible inducida por la tecnología en sectores específicos. Se requiere una política estratégica y que los interlocutores sociales trabajen conjuntamente para abordar las oportunidades y los retos de la digitalización de manera positiva, con el fin de dar forma a la transformación digital de manera social y de crear valor para todas las partes interesadas, incluidos los accionistas, el sector, los empleados, los consumidores y la sociedad en general.

I. PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD

La legislación europea sobre protección de datos (el Reglamento general sobre protección de datos) establece un marco jurídico. El empleador es responsable de adoptar las medidas adecuadas para garantizar la protección de los datos utilizados y tratados con fines profesionales. El empleador informa al empleado de toda la legislación pertinente y de las normas de la empresa relativas a la protección de datos. Es responsabilidad de los empleados cumplir con estas normas.

El empleador garantiza los niveles de seguridad adecuados de los sistemas informáticos, incluidos los sistemas de supervisión, respetando al mismo tiempo la privacidad de los empleados.

II. FORMACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS

La formación y el desarrollo de competencias son fundamentales para gestionar el impacto de la digitalización de una manera social, no solo para adaptarse a los puestos de trabajo, las tareas y las necesidades de organización del trabajo actual, sino también del trabajo futuro.

Estas incluyen altas competencias sociales, como el hecho de ser adaptables y ágiles, y competencias comerciales, basadas en datos, abiertas, curiosas e innovadoras, así como poseer habilidades de comunicación y competencias mediáticas distintivas.

El aprendizaje permanente debe adaptarse a las respectivas necesidades de competencias del proceso de digitalización. Con el apoyo de su empleador, los empleados tienen que asumir la responsabilidad de su empleabilidad.

La cooperación entre los Interlocutores sociales y los sistemas de desarrollo educativo y profesional resultan vitales para mantener un alto nivel de habilidades, competencias e innovación en el sector. Los sindicatos tienen la responsabilidad de comunicar a sus miembros la importancia de la formación y el desarrollo de competencias. La reconversión profesional debería ser una de las prioridades que deben abordar tanto los empleadores como los sindicatos.

III. CONDICIONES LABORALES SALUDABLES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Mantener unas condiciones de trabajo saludables y un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la vida privada sigue siendo un objetivo clave de los Interlocutores sociales en el proceso de digitalización.

Como consecuencia de la continua digitalización, es importante considerar los posibles retos que pueden surgir con las posibilidades de un trabajo más flexible. Las condiciones del horario de trabajo deben cumplir las normas de la empresa, los convenios colectivos y la legislación nacional y europea.

Debe fomentarse un amplio diálogo entre los interlocutores sociales sobre el papel de los trabajadores en la era de la digitalización.

Los empleadores y los representantes de los trabajadores abordan estos cambios teniendo en cuenta los intereses tanto de los trabajadores como de los empleadores.

IV. DIÁLOGO SOCIAL

Todas las cuestiones mencionadas deben debatirse y desarrollarse entre los interlocutores sociales a nivel europeo, nacional, multinacional y empresarial. El diálogo social es clave para dar forma a la transformación digital del sector bancario.

Los Interlocutores sociales del Sector bancario trabajan en políticas y asociaciones innovadoras para promover una transición justa hacia un futuro de trabajo digital decente.

V. CON VISTAS AL PROGRESO

Los Interlocutores sociales se comprometen a promover la declaración conjunta de la mejor manera posible, tanto a nivel europeo como nacional, multinacional y empresarial.

Los Sindicatos, las Asociaciones y los Representantes de los empleadores se mantendrán continuamente al corriente de las comunicaciones y la evolución de la situación tras la presentación de la Declaración, con el apoyo de reuniones conjuntas y/o conferencias de prensa.

La Declaración conjunta también se traducirá al mayor número posible de lenguas oficiales de la UE, siempre que cuente con la financiación adecuada de la UE.

En aras de la buena gobernanza, un comité de seguimiento de los Interlocutores sociales europeos se reunirá una vez al año, y se establecerán reuniones adicionales si una de las partes lo sugiere en caso de circunstancias excepcionales, para evaluar la situación actual de la digitalización en el sector bancario; debatir nuevas cuestiones y tendencias, así como decidir qué prácticas consideran viables para abordar las oportunidades y los retos que se plantean.

Los Interlocutores sociales a escala de la UE pueden supervisar el proceso de aplicación. Los medios pueden incluir encuestas y cuestionarios.