

Relaciones laborales en la nueva economía

Resumen

El mundo del trabajo está cambiando, la flexibilidad laboral incorporada como mecanismo de adaptación empresarial a las incertidumbres de un contexto global, las innovaciones tecnológicas constantes y el entorno altamente competitivo, están transformando las relaciones convencionales de empleo. La observación empírica apunta a que estos cambios son característicos de la denominada nueva economía. En este ensayo se reflexiona y aborda cómo y en que medida en la nueva economía predominan más las relaciones no convencionales de empleo y porqué.

Palabras claves: nueva economía, flexibilidad laboral, relaciones laborales no convencionales.

1. Definiendo la nueva economía

Establecer una definición del término “nueva economía” implica considerar las distintas acepciones o significados del mismo, que difieren según autores y en función de donde centremos el foco de nuestro análisis. No obstante, de manera más o menos consensuada, podemos decir que la nueva economía está basada fundamentalmente en el conocimiento, factor clave en la productividad y competitividad de las empresas, y que se caracteriza por el uso intensivo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (en adelante TIC), con un consecuente crecimiento y desarrollo de industrias altamente tecnológicas y subsidiarias.

Asimismo, la nueva economía se desarrolla en un entorno auténticamente global pues el crecimiento *in crescendo* de las economías periféricas, concretamente de Asia y Latinoamérica, y el establecimiento de un mercado financiero y un comercio de orden mundial han hecho posible, gracias a las TIC, que el capital, la producción y la información se hayan globalizado (Carnoy, 2001:82). Y en un contexto global los niveles de incertidumbre crecen, la competencia empresarial aumenta, y las empresas se ven obligadas a establecer diferentes estrategias para adaptarse y reaccionar ante las inestabilidades. Las estrategias que determinen incidirán de una manera u otra en la configuración de las relaciones laborales (en adelante RRLL) actuales.

Por otro lado, la innovación tecnológica, epicentro de la nueva economía, ha permitido

cambios organizativos y sociales importantes como la descentralización de las tareas de la empresa red¹ o formas de funcionamiento innovadoras como el teletrabajo, pero también el *outsourcing* y la subcontratación, en una adaptación flexible de las empresas a las condiciones del mercado.

En esta nueva economía las relaciones laborales convencionales, es decir, aquellas que ofrecen un trabajo por cuenta ajena, a jornada completa, con una contratación estable en el tiempo y con unas funciones bien definidas son cada vez menos comunes. Según el estudio de Neumark et al., las industrias con más rápido crecimiento del empleo tenían un 60% más probabilidades que la media de presentar relaciones laborales no convencionales -contingentes y/o alternativas- (Neumark et al., 2004:22), por lo que todo apunta a que este tipo de relaciones va en aumento. Asimismo, los datos más recientes parecen mostrarnos que las relaciones no convencionales también se dan en perfiles profesionales como programadores, desarrolladores o gestores, profesionales basados en el conocimiento, los cuales, cada vez más, trabajan por cuenta ajena o subcontratan su talento por proyectos acotados en el tiempo (Carnoy, 2006:100).

Ahora bien, ¿Porqué se da un predominio de RRLL no convencionales en la nueva economía? Para dar una respuesta argumentada es conveniente analizar las dinámicas contractuales en profundidad.

¹ Esta descentralización permite basar la organización empresarial en una interconexión en forma de red, integración estratégica considerada como la forma empresarial que mejor se adapta a los requerimientos de flexibilidad e innovación de la nueva economía.

2. Relaciones laborales en la nueva economía

Es interesante destacar que la economía del conocimiento reclama versatilidad, capacitación y reciclaje constante de la fuerza de trabajo para adaptarse al ritmo y cambios actuales, es decir, requiere de trabajo flexible. Sin embargo, la ocupación flexible resultante responde a un tipo de estrategia empresarial y a las relaciones de mediación instituidas, que los diferentes marcos legales y políticas laborales han permitido y/o fomentado.

Asimismo, la ocupación flexible no es nueva, ciertos sectores económicos, como el comercio al por menor, la agricultura o el turismo de sol y playa español, se han caracterizado por un modelo de empleo alternativo², parcial y/o acotado a un tiempo determinado. Sin embargo, este tipo de RRL ahora afecta a una mayor gama de sectores y de ocupaciones que en el pasado. Los datos nos indican que en el conjunto de la OCDE ha aumentado la proporción de trabajadores cuyas relaciones laborales podríamos considerar como no convencionales (Carnoy, 2006: 103-104). Estas relaciones las podríamos clasificar en: (a) RRL alternativas, por ejemplo las establecidas con trabajadores independientes y/o trabajadores provenientes de empresas de trabajo temporal, y (b) RRL contingentes, es decir, aquellas acotadas en el tiempo y con expectativas temporales.

2.1. La flexibilidad laboral y su impacto en las RRL

Para entender mejor el aumento de RRL no convencionales, es importante reflexionar en torno al concepto de flexibilidad laboral. De acuerdo a la literatura existente (Carnoy, 2006; Lepak et al., 2003; Kalleberg, 2001), podemos observar distintas formas de flexibilidad laboral que condicionan las RRL y que pueden ser funcionales o numéricas, y desarrollarse en el interior de la empresa o fuera (recurriendo al mercado externo de trabajo o a otras empresas).

Según Carnoy, la necesaria flexibilidad de las empresas para adaptarse a entornos altamente competitivos y tecnológicamente cambiantes,

puede ser incorporada a través de dos vías. La primera vía implica mejorar la productividad desarrollando entornos de elevado rendimiento basados en la formación y versatilidad de los trabajadores, adaptando los equipos de trabajo y la mano de obra interna a los proyectos y a las demandas del mercado. Por otro lado, la segunda vía propone reducir los costes ajustando el número y tipo de empleados a través de la externalización y fundamentalmente mediante trabajo contingente o formas contractuales alternativas.

Conviene destacar que la estabilidad del entorno, el grado de intensidad tecnológica y el contexto normativo-laboral (regulaciones, negociación sindical) son factores que determinarán sobremanera la elección de una u otra vía. Ahora bien, como apunta Carnoy la mayoría de empresas en la nueva economía optan por la segunda vía y, aunque mantienen un núcleo estable, pretenden contar con una mano de obra just-in-time que permita flexibilizar el número de horas y trabajadores, contribuyendo al aumento del trabajo eventual y a tiempo parcial, así como a sumar más contratos de obra con trabajadores por cuenta propia (Carnoy, 2001: 79).

2.2. RRL no convencionales y su relación con la nueva economía

Para profundizar más en el por qué en la nueva economía se dan o emergen en mayor proporción relaciones laborales no convencionales³, algunos autores focalizan el concepto de "nueva economía" en el mundo del trabajo, estableciendo distintas categorías de análisis. Así, Neumark y Reed (2004), utilizan tres esquemas alternativos de clasificación para definir la nueva economía: el empleo en las industrias de alta tecnología, una segunda clasificación para la ocupación dada en ciudades de alta concentración tecnológica, y una tercera clasificación que relaciona la nueva economía con el empleo de rápido crecimiento de determinadas industrias -generalmente pertenecientes al sector servicios-.

Neumark y Reed concluyen que, en Estados Unidos, hay una relación positiva entre las RRL no convencionales y la categoría de empleos en ciudades altamente tecnológicas, así como con

² Por ejemplo las contrataciones como autónomos o contratos mercantiles son fórmulas alternativas muy recurrentes en la agricultura y el comercio.

³ Por relaciones laborales convencionales entiéndase, trabajo por cuenta ajena, a jornada completa, con una contratación estable en el tiempo y con unas funciones bien definidas.

los sectores con un crecimiento de la ocupación más acelerado. Sin embargo, no observaron una relación positiva entre los sectores altamente tecnológicos y una mayor presencia de RRL no convencionales. Por lo que, la mayor proporción de RRL alternativas en el conjunto de la nueva economía, podría responder a las estrategias de flexibilización adoptadas por las industrias con alto crecimiento de empleo incluyendo en esta clasificación a las empresas de trabajo temporal⁴.

Ahora bien, Neumark y Reed (2001) también subrayan que es posible que las industrias altamente tecnológicas, adopten RRL alternativas, tanto o más que otras industrias, pues la flexibilidad que requieren la pueden conseguir mediante la externalización de algunos tipos de trabajo, con trabajadores autónomos o contingentes externos que no se codifican como propios. Como apunta Carnoy, los trabajadores del conocimiento han ido adquiriendo experiencia y se ha ido dando un aumento del autoempleo. Estas tendencias de contratación autónoma o de asesoría técnica suponen también una transformación de las RRL en la nueva economía.

3. Conclusiones

El aumento de relaciones laborales no convencionales, y cada vez más individualizadas, responde a la confluencia de múltiples factores. Por un lado, de acuerdo a las condiciones permitidas por instituciones gubernamentales y sindicatos, la aparición de métodos de producción eficientes ha ido acompañada de la generalización de prácticas de subcontratación, consultoría, traslado de los procesos de producción a distintos territorios, en definitiva una total adaptación a las necesidades de los clientes. Por otro lado, en una economía global y altamente tecnológica, cada vez más trabajadores del conocimiento deciden subcontratar su propio talento de acuerdo a fórmulas de autoempleo. Finalmente, formas de flexibilidad como el teletrabajo también modifican, y en cierto modo liberalizan, las relaciones laborales de empleo. Pues sea de manera interna o externa a la empresa, las relaciones de trabajo en la nueva economía están cambiando progresiva y firmemente siendo cada vez menos convencionales.

4. Referencias bibliográficas

- Battacharya, M.; Gibson, D.E.; Doty, D.H. (2005): "The effects of flexibility in employee skills, employee behaviors, and human resource practices on firm performance". *Journal of Management*, 31: 4, 622-640.
- Carnoy, M. (2001): *El trabajo flexible en la era de la información*. Capítulo 3: "La transformación del trabajo en la nueva economía global". Madrid: Alianza ensayo
- Kalleberg, A.L. (2001): "Organizing flexibility: The flexible firm in a new century", *British Journal of Industrial Relations*, 39:4, 497-504.
- Lepak, D.P.; Takeguchi, R.; Snell, S. (2003): "Employment flexibility and firm performance: Examining the interaction effects of employment mode, Environmental Dynamism, and Technological Intensity". Sage Publications.
- Neumark, D.; Reed, D. (2004): *Employment relationships in the new economy*. *Labour Economics*, vol. 11. Issue 1.
- Vilaseca, Torrent, Lladós y Ficapal (2004). *Treball en xarxa i teletreball: cap a nova tendència global del treball*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya

Webgrafía:

- Torrent, J., et al. (2008). "Cambio tecnológico digital sesgador de habilidades e-SBTC), ocupación y salarios: un estado de la cuestión". *Uoc Papers*. Recuperado el 14 de mayo de 2013 en http://www.uoc.edu/uocpapers/6/dt/esp/dossier_tic_y_trabajo.pdf

⁴ En dicho tipo de empresas las RRL no convencionales es algo intrínseco al modelo de empleo suministrado.