

LOS CAMBIOS EN EL ENTORNO Y SUS REPERCUSIONES  
SOBRE EL MERCADO LABORAL

*José M<sup>a</sup> González González*  
Universidad de Jaén

*Andrés Rodríguez Fernández*  
Universidad de Granada

RESUMEN

*En la sociedad actual el trabajo es un elemento muy valorado que llega a actuar como eje vertebrador y regulador de la vida de los individuos y de la totalidad del sistema social. El trabajo se puede considerar un fenómeno psicosocial en permanente evolución, debido a la influencia que recibe tanto de factores sociales, económicos y culturales que lo condicionan, como de las percepciones y valoraciones subjetivas que realizan las personas que desarrollan la actividad laboral.*

*En este sentido, a lo largo de los últimos años se han producido una serie de cambios de tipo político, económico, social e incluso individual o personal tanto en el panorama internacional como en el nacional que, sin duda, han afectado al concepto de trabajo que tienen los individuos en la actualidad. Por ello, en el presente artículo vamos a tratar de describir las transformaciones acaecidas en esos diferentes ámbitos, así como las repercusiones que sobre el mundo del trabajo se han derivado de todos estos cambios, teniendo en cuenta que afrontamos el año 2000 con un panorama sociolaboral lleno de incertidumbre aunque con la esperanza de alcanzar esos mayores niveles de satisfacción y bienestar social que parecen vislumbrarse en el horizonte del tercer milenio.*

Palabras Clave: *Trabajo, cambios económicos, sociales y culturales.*

ABSTRACT

*In the current society the work is a very valued element that it ends up acting as axis regulator of the life of the individuals and of the entirety of the social system. The work you can consider a*

*phenomenon social in permanent evolution, due to the influence that he receives so much of social, economic and cultural factors that they condition it, as of the perceptions and subjective valuations that people that develop the labour activity carry out.*

*In this sense, along the last year they have taken place a series of changes of political, economic, social type and even singular or so much personnel in the international context as in the national one that, without a doubt, they have affected to the work concept that they have the individuals at the present time. For it, presently article will try to describe the transformations happened in those different environments, as well as -the repercussions that it has more than enough the world of the work have been derived of all these changes, keeping in mind that we confront the year 2000 with a labour future full with uncertainty although with the hope of reaching those bigger levels of satisfaction and social well-being that seem to be glimpsed in the horizon of the third millennium.*

**Key words:** *Work, economic, social and culture changes.*

## INTRODUCCIÓN

Vivimos en una sociedad donde el trabajo es un elemento muy valorado que llega a actuar como eje vertebrador y regulador de la vida de los individuos y de la totalidad del sistema social. El trabajo se puede considerar como un fenómeno psicosocial en permanente evolución, debido a la influencia que recibe tanto de factores sociales, económicos y culturales que lo condicionan, como de las percepciones y valoraciones subjetivas que realizan las personas que desarrollan la actividad laboral.

En este sentido, a lo largo de los últimos años se han producido una serie de cambios de tipo político, económico, social e incluso individual o personal tanto en el panorama internacional como en el nacional que, sin duda, han afectado al concepto de trabajo que tienen los individuos en la actualidad.

En el contexto nacional hemos tenido que hacer frente, en la década de los sesenta a los planes de desarrollo económico y social que puso en marcha el antiguo régimen, en la década de los setenta a la caída de la dictadura y a la transición hacia la democracia que ha exigido la adecuación de las instituciones públicas y privadas al marco de la Constitución del setenta y ocho, en la década de los ochenta se produjo el ingreso de España en la Unión Europea, lo que supuso la aceptación de unas reglas del juego comunes y, finalmente, en la década de los noventa hemos realizando un importante esfuerzo económico y social para satisfacer los compromisos asumidos con los países de nuestro entorno europeo que esperamos empiece a dar su fruto durante la primera década del nuevo siglo y consigamos salir del vagón de cola en el tren europeo.

Los cambios producidos en el contexto internacional han sido, entre otros, la revolución tecnológica y cibernética de los procesos laborales, la liberalización y globalización de la economía a nivel mundial, la creciente individualización del ser humano, el declive de las grandes corrientes de pensamiento político-morales y la flexibilización económica del entorno laboral.

Las consecuencias de estos acontecimientos son múltiples, pero a nosotros las que más nos interesan son, por una parte, el filtro que la competitividad impone a todas las acciones y comportamientos que realizan tanto las organizaciones como los individuos que las forman y, por otra, la permanente adaptación al cambio que exige esta manera de conceptualizar la actividad económica y laboral.

Por tanto, en el presente artículo, vamos a describir algunas de las transformaciones más significativas acaecidas a lo largo de los últimos años en el ámbito de la economía, la cultura empresarial, la tecnología, la regulación jurídica del trabajo, así como las repercusiones que todos esos cambios han podido tener sobre el mundo laboral.

## 1. TRANSFORMACIONES ECONÓMICAS, TECNOLÓGICAS, POLÍTICO-JURÍDICAS Y PERSONALES RELEVANTES PARA LA ACTIVIDAD LABORAL

### *Cambios económicos.*

Los cuatros acontecimientos económicos que durante los últimos años mayor influencia han tenido en el mercado de trabajo y, por tanto, sobre la actual demanda de personal han sido la imposición y generalización de las teorías económicas neoliberales, la internacionalización y globalización de la economía, la creciente flexibilización del mercado de trabajo y el crecimiento del sector terciario de la economía.

De manera interrelacionada, todos ellos tuvieron su origen tras la II Guerra Mundial, a lo largo de las décadas de los años 50 y 70, que supusieron un fuerte crecimiento económico para el mundo occidental. Esto genera un notable incremento del número de asalariados con poder adquisitivo y con capacidad para consumir. En este contexto, la mayoría de los países del llamado primer mundo siguen las *teorías económicas propuestas por Keynes*, sustentadas sobre la base de conseguir el crecimiento económico proporcionando trabajo y, consiguientemente, dinero a las personas para que puedan consumir y demandar bienes y servicios de los sistemas productivos, que para poder satisfacer esas demandas de consumo, tendrán que producir más y contratar así a nuevos trabajadores, completándose de esta manera el círculo del crecimiento económico y del empleo.

Una consecuencia que se deriva de esta situación es el incremento de la población activa producido en esa época, ya que se incorporaron al mercado de trabajo muchas personas y grupos que en la anterior sociedad tradicional no se planteaban acceder a él, como pueden ser las mujeres y muchos campesinos que acudieron a la llamada del consumo industrial.

Este período de gran estabilidad en el empleo y de un considerable incremento en los logros y garantías sociales conseguidas para los trabajadores finaliza con la *crisis provocada por el petróleo* en la década de los 70 y principios de los 80, que nos introdujo en una etapa económica caracterizada por una sucesión cíclica de períodos de expansión y recesión. La traducción fundamental que tiene la crisis del petróleo es la de encarecer los costes de producción al subir los precios de las materias primas. Consecuentemente, esto hace incrementar el precio de venta de los productos y acaba repercutiendo en los bolsillos de los trabajadores que, para seguir manteniendo el mismo nivel de consumo, necesitan ahora más dinero y, por tanto, más salario. Lógicamente, al tener que incrementarse los salarios, se incrementan los costes y comienza de nuevo el ciclo.

Para combatir esta situación se imponen en el panorama económico internacional las *teorías neoliberales*, basadas en la necesidad de reducir costes, incrementar la competitividad, mejorar la productividad y la calidad para que la economía crezca y

pueda generar empleo. En consonancia con estas teorías económicas se producen los fenómenos de mundialización de la economía y flexibilidad económica y laboral.

La *internacionalización de la economía*, -que podemos observar, de forma clara, a raíz de la evolución de la C.E.E., o por los acuerdos alcanzados en la Ronda de Uruguay "G.A.T.T."-, supone abrir los mercados a una competitividad ilimitada y a una gran variabilidad en la demanda con importantes consecuencias para el mercado de trabajo por dos razones fundamentales: una primera, porque para poder sobrevivir en entornos cada día más competitivos las organizaciones tienden a agruparse y a fusionarse en macroempresas multinacionales que consiguen un tremendo poder económico, social e incluso político (p.ej. BBVA y Telefónica); y una segunda repercusión, también derivada de la necesidad de competitividad, es que estas grandes empresas multinacionales desarrollan la producción donde menor sea el coste de la mano de obra y, por tanto, mayor el rendimiento y el beneficio que obtengan. De manera directa o indirecta, estas situaciones afectan al trabajador en la medida que también a él se le exige más competitividad y mayores sacrificios.

La *flexibilidad económica y laboral* es el instrumento de afinamiento económico utilizado en los sistemas empresariales neoliberales para acomodarse, de forma adecuada, a los cambios que se producen en la dinámica cíclica expansión-recesión. La flexibilidad la podemos definir como la capacidad de las empresas para reaccionar con rapidez a las señales del mercado y adoptar, rápidamente, decisiones racionales de gestión. En el terreno laboral, que es el que a nosotros nos interesa, se postula que empleo y salarios son variables interdependientes, el paro crece porque los costes laborales son demasiado elevados y, por tanto, tienen que despedir a gente o al menos no incrementar plantillas (Ricca, 1992). Para que las empresas puedan aumentar el empleo y mantener la competitividad, tienen que hallar la forma de reducir costes en sus contrataciones. Se debe disponer de la mano de obra de tal modo que permita variar su cantidad y calidad, según las necesidades de cada momento, evitando costes fijos que aumenten la rigidez laboral. La manera que tienen las empresas de flexibilizar sus plantillas es a través de la descentralización y externalización de algunas de sus áreas, implantando la temporalidad y la provisionalidad en muchos de sus recursos, a la vez que se hacen más dúctiles las estructuras jerárquicas de autoridad, los sistemas de dirección y los canales de información.

La flexibilidad laboral es el método de gestión de los recursos humanos elegido en las economías neoliberales para llevar a cabo esa adaptación rápida a los cambios de las empresas, consiguiendo optimizar la competitividad en esta faceta, aspecto éste de gran importancia en un contexto económico liberalizado a nivel mundial como es en el que estamos inmersos (González, 1995a).

En cuanto al *incremento del sector terciario de la economía*, tenemos que apuntar que la crisis de la década de los 70, afectó, sobre todo, al sector industrial del

tejido empresarial. Las reconversiones hicieron disminuir el número de obreros industriales en la población activa. Por el contrario, y casi de forma paralela, el número de trabajadores técnicos y de profesionales intermedios aumentó de manera espectacular, produciendo una gran expansión del empleo en el sector terciario o de servicios, que ha pasado a ser, a lo largo de las dos últimas décadas, el sector predominante en las economías de la Unión Europea. Las mujeres han sido las que, de forma mayoritaria, han acaparado las nuevas ocupaciones del sector terciario ya que, en los últimos diez años, han incrementado en torno a un millón su presencia en el mercado de trabajo (Maruani y Reynaud, 1993). Estas nuevas actividades terciarias se relacionan, fundamentalmente, con la comunicación, la información, la cultura, el deporte, el ocio, la asistencia a grupos específicos, la intermediación a través de servicios de asesoría, consultoría, etc.; por el contrario, las actividades pertenecientes a los sectores secundario y primario como la siderurgia, la metalurgia, la agricultura, la ganadería, la minería, etc., han experimentado un importante retroceso (Tanguy, 1986).

Esta terciarización del mercado laboral ha tenido una serie de repercusiones positivas sobre la sociedad en general como pueden ser la de convertir en trabajos remunerados muchas actividades ligadas en la sociedad tradicional a la esfera doméstica (asistencia de mayores, cuidado de niños, servicios de limpieza, etc.), esto, en cierta medida, ha propiciado la generación de trabajo, riqueza y bienestar, pero, por otra parte, ha favorecido la creación de multitud de empleos precarios, inestables, serviles, de pobreza y de marginalidad.

### *Implantación de las nuevas tecnologías.*

Los avances producidos en terrenos como la microbiología, la óptica, la elaboración de nuevos materiales, la electrónica, la automatización mecánica y, sobre todo, los procesos de comunicación e informatización están teniendo una serie de efectos sobre nuestro actual entramado económico, laboral y social en general.

En primer lugar, la implantación de nuevas tecnologías obliga a realizar procesos de reconversión industrial, en los que suele acabar sobrando mucha mano de obra, ya que la técnica hace que se necesite menos personal para realizar las mismas funciones.

En segundo lugar, se está produciendo una enorme interconexión comunicativa e informática entre todos los lugares del mundo que está acelerando la capacidad de generar nuevos productos y servicios, planteándosele a la empresa la necesidad de poseer unas redes de producción, comercialización y distribución más amplias, rápidas y flexibles y, por tanto, un personal dispuesto a adaptarse a estas circunstancias.

En tercer lugar, con la llamada "*revolución cibernética*" se está consiguiendo que se realicen multitud de tareas, en todos los campos laborales, de una manera más

rápida, precisa y segura, con lo cual se están produciendo importantes procesos de sustitución de la actividad laboral humana por la actividad laboral automática.

El resultado final de la implantación de las nuevas tecnologías industriales, informáticas y telecomunicativas es que se necesita menos mano de obra para trabajar, y la que se necesita, ha de tener unos altos niveles de cualificación técnica y profesional y someterse a unas condiciones de trabajo muy específicas y concretas, que son las que exige la creciente revolución tecnológica.

#### *Aumento del nivel de formación de los trabajadores.*

Es un hecho en el actual mercado de trabajo que el nivel de cualificación de los trabajadores se ha incrementado con respecto a épocas anteriores. Esta circunstancia la podemos atribuir a tres causas fundamentales: primeramente, al mayor período de tiempo que pasan los jóvenes que se incorporan al mundo profesional en los sistemas educativos y formativos, ya que no pueden encontrar trabajo con facilidad; en segundo lugar, podemos ver en esta situación el fruto de las políticas de empleo de muchos gobiernos occidentales que han hecho un gran esfuerzo por impartir formación profesional ocupacional y formación continua a su capital humano con la intención de aumentar sus posibilidades para encontrar trabajo, finalmente, también es el resultado de las medidas que han adoptado los individuos y las empresas para hacer frente a la necesidad real de cualificación producida con la intelectualización y mentalización que ha sufrido la actividad laboral al terciarizarse y tecnologizarse el mercado laboral.

#### *Cambios políticos y jurídicos.*

Aparte de los condicionantes económicos y tecnológicos que acabamos de referir, se han producido otra serie de cambios en el nivel político y jurídico que también han influido sobre las necesidades laborales del actual mercado de trabajo. En este sentido, cabe mencionar cómo se ha desarrollado un cambio de actitud en la voluntad del gobierno y en su política de empleo con respecto a la flexibilidad laboral, otorgándosele más confianza en su eficacia para luchar contra el desempleo, e incluso potenciándola y facilitándola en muchas ocasiones. Al igual que el poder político, los interlocutores sociales se han mostrado más abiertos hacia estos planteamientos, admitiendo un cierto grado de flexibilidad controlada que podría servir para ayudar a disminuir los procesos de recesión, desindustrialización y, en definitiva, desempleo creciente (Ricca, 1992). En el terreno jurídico también se ha producido una mayor flexibilidad en materia de relaciones laborales, dándose más aceptación al fenómeno de la interposición en el contrato de trabajo (Rodríguez-Piñero, 1992).

Los resultados de esta permisividad política y jurídica los podemos ver en la última reforma del mercado laboral, en la que abundan nuevos tipos de relaciones contractuales y de situaciones laborales especiales no permitidas hasta ahora.

También podemos considerar como un cambio político-laboral importante la disminución del empleo público ocurrida tanto en los últimos años del anterior gobierno socialista como en la primera legislatura del partido popular. Desde nuestro punto de vista, tres han sido las razones fundamentales que han producido este hecho: por una parte, la entrada en crisis del “Estado del Bienestar” con el consecuente recorte de los servicios y prestaciones públicas que se ofrecen a los ciudadanos; por otra, el enorme déficit que aqueja a muchas de las haciendas públicas de los países de nuestro entorno y, especialmente, a España y, por último, la culminación y finalización de la mayoría de los procesos de autonomía que han experimentado muchas regiones españolas a lo largo de los últimos quince años.

### *Cambios en el plano individual y personal del trabajador.*

Desde un punto de vista más personal, parece que estamos asistiendo a una creciente individualización (Halman, 1995) facilitada, entre otros factores, por las concentraciones de grandes cantidades de población en núcleos urbanos que produce una cierta anomía social y por la desaparición de la conciencia colectiva de los grandes movimientos e ideas sociales, hecho éste que se refleja en la caída de los potentes regímenes socio-políticos comunistas o en la pérdida de poder social de instituciones tradicionales como la Iglesia y el Ejército. Debido a todo esto, parece que sólo cobran importancia los valores propios e individuales de cada persona, imponiéndose lo que se está dando en llamar, “*sociedad mosaico*” (Rodríguez, 1998).

La repercusión que este fenómeno de individualización tiene en el terreno laboral es que se está introduciendo, de manera progresiva, la idea de que la vida profesional debería estar menos reglamentada y más diversificada, pudiendo alternar cada individuo entre empleo, formación y tiempo libre, según sus propias necesidades, prefiriéndose una organización flexible en la que se puedan rechazar las actividades cuando se estime conveniente, con jornadas más reducidas y con días libres en la agenda de trabajo para cuidar de los asuntos propios (Boyer, 1986). Esto se deriva del concepto de *humanización del trabajo*, aunque se trate, cada vez más, de una imposición a la población activa por la crisis económica que de una elección libre; sin embargo, ha hecho más receptiva a la gente ante las nuevas oportunidades que ofrece la flexibilidad de establecer un equilibrio entre su trabajo y su vida privada.

Paradójicamente, esta concepción individualista y personal de la actividad laboral está surgiendo cuando mayores son las exigencias hacia el trabajador de flexibilidad salarial y temporal, movilidad geográfica y social, de formación y cualificación profesional y de rapidez de adaptación al cambio.

## 2. REPERCUSIONES DE LOS CAMBIOS SOCIOECONÓMICOS SOBRE LOS SISTEMAS DE TRABAJO Y DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Lógicamente, todos estos cambios y transformaciones que acabamos de citar han tenido importantes efectos sobre el modo de gestionar el capital humano y, por ende, también tiene influencias sobre las demandas que se les exigen a los trabajadores que forman parte del entramado laboral. Al análisis de estos efectos e influencias nos vamos a dedicar en este apartado.

### *Nueva conceptualización del trabajo.*

Podemos empezar haciendo ver que en el actual panorama económico y laboral, el empleo fijo, formal, e institucionalizado parece estar decreciendo de forma progresiva, a la vez que aumentan nuevas formas de actividad laboral no reguladas, propias de la economía informal. Estamos frente a un modelo económico de producción y distribución basado en redes de actividades transaccionales, de organizaciones y de grupos cooperativos, cuyo funcionamiento es muy distinto al de la empresa tradicional. Con referencia al tema del empleo, esta nueva concepción emergente de organización y de empresa parece que no va a proporcionar estabilidad en el empleo y, además, van a exigir del trabajador un mayor nivel de implicación, disponibilidad, formación y polivalencia. Todos estos cambios y transformaciones socioeconómicas están haciendo cambiar la organización social del trabajo, así como también están incrementando el número de formas "atípicas" de empleo: empleos temporales, a tiempo parcial, empleos en la economía sumergida, autoempleo, tiempo compartido, tiempo discontinuo, etc. Para una gran parte de los trabajadores estas transformaciones han supuesto un mayor grado de precariedad en su situación laboral, con los efectos negativos que este hecho supone, ya que si bien los trabajos precarios parecen haberse convertido en una condición imprescindible para el empleo, también es, al mismo tiempo, un portal de entrada al paro, puesto que los contratados temporales son los primeros en ser despedidos cuando hay problemas y las supresiones de empleo recaen, en primer lugar, sobre las personas con contratos más débiles e inestables (Romilla, 1995).

### *Nueva organización social del trabajo.*

Entre otros efectos, todos estos cambios están dando como resultado una nueva organización de los recursos humanos de la empresa (Finkel, 1994) en la que podemos observar dos clases de trabajadores bien diferenciados. Por una parte, un núcleo central de trabajadores estables, de número reducido, muy cualificados y encargados de realizar las tareas estratégicas e importantes de la organización y, por otro lado, aparece un número más amplio de trabajadores, generalmente de menor cualificación y con un mayor grado de rotación e inestabilidad, que se suelen encargar de realizar las tareas más instrumentales en el desarrollo de la empresa. Suelen ser estos

últimos los más ligados a la precariedad laboral y los que con más frecuencia realizan los jóvenes trabajadores.

Se están favoreciendo, por tanto, una especie de “*servicios integrales*” de personal (Miranda, 1994), ligados a la realización de trabajos concretos dentro de las empresas. Uno de los principales efectos que produce esta forma de gestionar el personal es que se separa la relación jurídica, derivada del contrato de trabajo, de la relación económico-material que supone la prestación de servicios profesionales por parte de un trabajador (Rodríguez-Piñero, 1992). Esta situación genera una nueva forma de organizar el trabajo, ya que a través de subcontratas se gestiona la mano de obra sin necesidad de contratarla. El “*outsourcing*” es un tipo de gestión cada vez con mayor implantación en el panorama económico que parte de la filosofía de subcontratar a empresas externas el máximo de servicios y actividades de la organización.

Por otra parte, debido a la necesidad de rapidez de adaptación que tienen las organizaciones de hoy para poder acomodarse a los constantes cambios que se producen en el entorno socioeconómico, sus estructuras tienden a ser horizontales y aplanadas, adoptando el menor número posible de escalones jerárquicos y dividiéndose en pequeños grupos de trabajo que funcionan con relativa autonomía e independencia. El perfil en cuanto a las competencias que necesitan este tipo de estructuras y de grupos de trabajo tiene que ser el de personas con capacidad de aprendizaje y adaptación a nuevas situaciones, con capacidad para asumir responsabilidades personales y dispuestos a implicarse al máximo en el desempeño de sus tareas y en la consecución de los objetivos.

La informática, las bases de datos, la navegación por internet y las nuevas tecnologías en general cobran una gran importancia en estos nuevos métodos de gestión de los recursos humanos y de organización laboral, ya que permiten realizar un óptimo manejo de los datos disponibles sobre los trabajadores y esto es un aspecto fundamental en un sistema flexible, donde la rotación es muy elevada y el pleno ajuste del individuo al puesto de trabajo es un factor crucial para el efectivo desarrollo de la tarea. De aquí podemos deducir que el personal que demanda la “*moderna empresa*” debe ser hábil en el manejo de este tipo de nuevos instrumentos y, además, ha de tener un gran potencial de aprendizaje para adaptarse a las constantes innovaciones técnicas y organizativas que se producen.

### *Sistemas de producción centrados en el sector servicios.*

Fruto de la concentración productiva en el sector terciario, el trabajo se ciñe en la actualidad, en gran medida, al campo de los servicios. Esto ha provocado que muchas ocupaciones y puestos de trabajo, así como el nivel de formación y competencias necesarias para desarrollarlos han variado con respecto al período en el que la actividad productiva estaba centrada en el sector industrial (Peiró y Prieto, 1996). Así,

se requiere que el trabajador sea capaz de adaptarse, eficientemente, a los nuevos métodos de producción, de trabajar con objetos que en la mayoría de las veces son intangibles, donde se van a desarrollar unas relaciones entre proveedores y clientes muy intensas y requieren, por tanto, de muchas habilidades comunicativas y de relación para establecer contactos interpersonales directos y capacidad para mantener relaciones de mercado más difusas.

### *Necesidades de formación.*

El trabajador de hoy ha de tener un nivel de cualificación inicial técnica e intelectual alto y ser capaz de estar reciclándose y formándose de manera continua a lo largo de toda su vida profesional. Esto es así, a nuestro juicio, por varias razones. En primer lugar, para que el empleado pueda hacer frente a las nuevas demandas que le plantea la constante adaptación que tiene que realizar su organización al estar inserta en un entorno socioeconómico cada día más voluble, inestable y cambiante. En segundo lugar, para manejar, eficientemente, las nuevas tecnologías que suministran, de forma constante, la informática y electrónica. Finalmente, desde un punto de vista particular y personal, creemos que muchos de los cursos de formación profesional ocupacional y continua que reciben algunos trabajadores, obedecen a meros intereses burocráticos y administrativos de las empresas e instituciones que reciben subvenciones y dinero del Fondo Social Europeo para justificar acciones formativas de este tipo.

### *Sistemas de retribución.*

Al igual que parece haber desaparecido del actual sistema de gestión de recursos humanos las contrataciones fijas, permanentes, "de por vida", también es cada día menos frecuente utilizar sistemas de retribución fijos en su totalidad. Con la intención de aumentar la motivación y la implicación del trabajador para conseguir los objetivos de la organización, se utilizan, cada vez más, los incentivos y la evaluación del desempeño. De esta manera se suele ligar una parte del sueldo o en su totalidad al rendimiento y a los resultados laborales que sea capaz de demostrar el trabajador. Esta forma de remuneración hace aumentar el estrés, la competitividad y la intensidad que desarrollan las personas en su trabajo.

### *En busca de la calidad, la excelencia y la mejora continua.*

La calidad y la mejora continua son dos de los factores que hacen sobrevivir, hoy día, a las organizaciones en el tremendamente competitivo panorama económico actual. Las repercusiones que este hecho tiene para el mercado profesional y para el trabajador es que cada día son mayores las presiones que se ejercen sobre estos últimos para conseguir trabajar mejor, en el menor tiempo y con el menor coste

posible. Indirectamente, esta situación requiere una mayor disponibilidad para trabajar, aprender y formarse, con el fin de poder ofrecer el mayor valor añadido, implicación y compromiso a la empresa.

### *Caída de los valores laborales imperantes en la Administración pública.*

Como hemos apuntado antes, el Estado ha sido uno de los mayores empleadores del sistema laboral en nuestro país durante los últimos 15 años, esto ha provocado, entre otras cosas, que los valores laborales de seguridad y estabilidad, y las claves culturales burocráticas y estáticas relacionadas con el trabajo en la Administración pública hayan servido de espejo socializante y de meta laboral para muchos de los jóvenes que actualmente se enfrentan al reto de la inserción en el mercado de trabajo; que han crecido y se han educado en estos años y con estos ideales laborales.

Hoy día el empleo público está en crisis y, además, las condiciones de trabajo que se imponen y dominan en el mercado son muy distintas a la estabilidad económica y temporal que proporciona este sector laboral de nuestra sociedad. La consecuencia que se deriva de todo esto es, desde nuestro punto de vista, que tenemos a un gran número de jóvenes en busca de unas condiciones de trabajo, de estabilidad y de seguridad que han visto e interiorizado en su entorno a lo largo de su desarrollo como personas adultas, pero que el actual mercado de trabajo parece no poder ofrecerle.

### *Cultura del trabajo y estilos de vida laboral.*

El trabajo está siendo desplazado de ese lugar central que ocupaba a lo largo del último siglo en la vida del individuo, a la vez que se está produciendo una progresiva orientación hacia su instrumentalización como medio para conseguir determinadas metas y fines. Paralelamente, están cobrando más importancia y valor otras esferas de la vida de las personas como la familia, el ocio, el tiempo libre, etc. Nos parece que a este proceso al que hacemos alusión están contribuyendo, entre otros muchos factores de diversa importancia e índole, las nuevas formas de gestión de los recursos humanos, ya que las nuevas modalidades de contratación, organización, remuneración, etc., llevan aparejadas toda una serie de efectos negativos para la vida de los trabajadores como pueden ser el situar a la persona en una constante adaptación al cambio donde la rapidez se impone como norma y la aceleración es un proceso cotidiano y permanente.

Tenemos que señalar también, cómo cada vez son más frecuentes los comportamientos que realizan los individuos con objetivos muy parecidos a los laborales, pero que no se pueden denominar estrictamente así, ya que no reúnen todas las características propias de un verdadero trabajo (remuneración, contrato, horario, etc.). Nos referimos al trabajo voluntario, a la participación social, al empleo altruista, etc. La realiza-

ción de trabajos de este tipo va ligada, en muchas ocasiones, a la pretensión de insertarse en el mundo laboral y supone un proceso eficaz de socialización efectiva.

Otro hecho que podemos observar, es que un rasgo tan característico de la cultura laboral como es la filiación entre trabajadores, está reduciéndose considerablemente (Soler y Suárez, 1993). En este sentido, pensamos que esta flexibilidad laboral está influyendo en la medida en que la provisionalidad del trabajador hace que no tenga, en sí, conciencia de grupo y que tampoco llegue a identificarse con unos determinados intereses colectivos, en cuanto que suelen primar más las propias características particulares y los intereses individuales.

Desde nuestro punto de vista, consideramos que uno de los mayores retos a los que se enfrenta el profesional de las relaciones laborales ante la emergencia de estas nuevas formas de gestión de personal es a la falta de identificación de los trabajadores con la cultura de la empresa por el simple hecho de no tener tiempo para adaptarse. Relacionado con ésto, podemos también considerar la falta de motivación laboral que supone para el empleado tener conciencia de que va a estar trabajando en esa empresa por un espacio limitado de tiempo.

La flexibilidad y temporalidad laboral también afecta a las más diversas facetas del individuo, pudiéndonos referir aquí, a cómo pueden influir en decisiones tales como las inversiones a las que se puede hacer frente (comprar o no comprar un coche o una casa, etc.), adelantar o retrasar la maternidad hasta la consecución de un empleo estable (Durán, 1995) o, incluso, la decisión, o más bien imposición, de tomar vacaciones cuando no se tenga trabajo y no cuando lo suele hacer todo el mundo o, simplemente, le apetezca. En suma, la precariedad y la temporalidad laboral parecen estar afectando a los estilos de vida del individuo en toda su integridad

### 3. NUEVAS FORMAS DE EMPLEO TRAS LA ÚLTIMA REFORMA LABORAL: TRABAJO TEMPORAL Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

Como fruto de esa flexibilización laboral, aparecen en los sistemas de contratación nuevas formas de empleo ligadas a la temporalidad, a la inestabilidad y a la precariedad. Entre estas nuevas modalidades de trabajo tenemos, en función del tipo de contrato (temporal, fijo, franquicia, autoempleo, casual), en función del tiempo (tiempo parcial, partido, compartido, por horas, estacional, etc.), en función de otra serie de parámetros (teletrabajo, outsourcing, proyectos de jubilación anticipada, trabajo voluntario, etc.). La precariedad laboral que muchas de estas nuevas formas de contratación llevan aparejadas ha derivado en que se las llame popularmente "*contratos basura*". Nosotros vamos a estudiar a continuación, un poco más en profundidad, el *trabajo temporal* por considerarlo el más difundido, característico y representativo de la filosofía laboral que llevan implícitas todas estas nuevas formas de empleo "atípico". Además, esta información nos puede servir, entre otras

cosas, para obtener una visión más clara acerca de las ventajas e inconvenientes que este tipo de trabajo tiene para los distintos agentes laborales implicados.

### *Trabajo temporal y empresas de trabajo temporal (ETT's).*

El *empleo temporal* es una modalidad de trabajo que ha coexistido siempre con el empleo estable, no obstante ha sido a partir de los últimos diez años cuando ha experimentado un desarrollo espectacular dentro del mundo laboral. Su uso, cada vez más frecuente, está propiciado por toda esa serie de condicionantes económicos, sociales e individuales, que acabamos de analizar.

El trabajo temporal, en líneas generales, abarca diversas formas de empleo estrictamente eventual y con un cierto número de modalidades contractuales diferentes: Contratos directos de duración limitada, contratos estacionales y esporádicos y empleo interino a través de E.T.T. Es este último tipo de contratación el que más en boga está en la actualidad (González, 1995b).

Podemos tener constancia desde finales del siglo pasado de la existencia de trabajo temporal desarrollado a partir de E.T.T.'s, si bien es cierto que sus funciones han variado substancialmente con el paso del tiempo.

En un principio, su cometido era el de satisfacer las demandas de trabajo con regularidad estacional y responder a circunstancias excepcionales que abarcan desde la sustitución de trabajadores ausentes hasta los aumentos inesperados de los niveles de trabajo (Marshall, 1992).

Desde mediados de los 80, sin embargo, ha pasado a ser una herramienta en la que se apoyan las empresas para llevar a cabo ese proceso de flexibilización, a través de la descentralización y externalización de algunas de sus áreas como única vía para seguir siendo competitivas y asegurar así su supervivencia, sin dejar de lado del todo los servicios tradicionales que dieron origen a su actividad.

Las *empresas de trabajo temporal (E.T.T.)* las podemos considerar como empresas de servicios cuya actividad consiste en el suministro temporal de trabajadores a otras empresas, clientes o usuarias, con el fin de satisfacer en cantidad y calidad sus necesidades temporales de mano de obra. A tal fin seleccionarán, contratarán y formarán a un colectivo de trabajadores que pondrán a disposición de las empresas que soliciten sus servicios, garantizando que los trabajadores suministrados se acomoden a lo acordado entre ambas empresas (Rodríguez-Piñero, op.cit.). Por tanto, nos encontramos ante una empresa en la que los empleados trabajan en las instalaciones de la empresa cliente y reciben órdenes, no de las E.T.T., sino del personal de la empresa en la que se encuentran destinados.

Esta especial situación provoca una relación entre tres partes, cuyo objetivo fundamental es intentar aprovechar las ventajas y evitar los inconvenientes que para las empresas implicadas y para el trabajador pueda tener este nuevo siste-

ma de organización de la producción y de la gestión de la mano de obra en la empresa.

Las E.T.T's. son, sin duda, el elemento más característico de esta triple relación a la que hacíamos referencia, pero si cabe, son los otros dos miembros de la relación aquellos que más afectados se ven por el surgimiento de las E.T.T's. Para obtener una visión más clara de esta especial situación analizaremos, seguidamente, la perspectiva de la empresa usuaria y del trabajador en términos de ventajas e inconvenientes.

#### PERSPECTIVA DE LA EMPRESA USUARIA:

##### *Ventajas.*

- Inexistencia de costes asociados a la separación de empleo, con lo que se evitan costes fijos, convirtiéndolos en variables, ligados a las necesidades coyunturales concretas y mejorando, por tanto, su nivel de competitividad (Safarti y Kobrin, 1992).
- Oportunidad de seleccionar al personal a corto plazo, ya que se tiene la posibilidad de cambiar al trabajador si a su juicio no cumple con los requerimientos solicitados, y a largo plazo, al permitir establecer con el trabajador una relación laboral más estable.
- Disponer de un equipo de profesionales formados y adecuados durante el tiempo que se necesite por un precio fijo, según el servicio, que incluye todos los gastos, incluso sociales y limitado al cómputo de tiempo de utilización (Bonet, 1994).

##### *Inconvenientes.*

- Problemas de adaptación para que el trabajador, por su carácter de temporalidad, se familiarice con las prácticas y costumbres de la empresa.
- Falta de motivación de los trabajadores para identificarse con la filosofía y cultura de la empresa.
- Mayor coste administrativo, burocrático y de contratación.

#### PERSPECTIVA DEL TRABAJADOR:

##### *Ventajas.*

- En un sentido instrumental, aporta experiencia y formación para una relación laboral posterior de carácter fijo.
- Constituye una alternativa flexible de relación laboral y de ingresos suplementarios a aquellas personas que por diversos motivos quieren ser trabajadores temporales de forma voluntaria (estudiantes, amas de casa, etc.).
- Favorece el ingreso en el mercado de trabajo a determinados colectivos marginados laboralmente (Miranda, 1994):

- . Jóvenes demandantes del primer empleo que les facilita el acceso al mundo laboral, en el que adquieren experiencias específicas y cualificación profesional.
- . Amas de casa y mujeres que dejaron su actividad laboral externa por razones familiares y que las E.T.T.'s. les permiten reintroducirse en el mercado de trabajo con mayor flexibilidad.
- . Mayores de 45 años. Para ellos el trabajo temporal puede representar una posibilidad de demostrar sus conocimientos y experiencias.

#### *Inconvenientes.*

- Suelen recibir una menor remuneración directa e indirecta, ya que no obtienen beneficios en forma de primas por antigüedad, vacaciones, subsidio de enfermedad, prima por maternidad, pensión, etc.
- Tienen unos índices de accidentabilidad laboral mayores que los trabajadores normales, propiciados por su carácter de temporalidad.
- Suelen desarrollar trabajos en peores condiciones físicas, ambientales, de horario, etc.
- Desde el punto de vista psicológico, los efectos negativos que produce el trabajo temporal en el individuo son muy similares a los que produce el propio paro y son causados, fundamentalmente, por la inseguridad laboral. Estos efectos negativos pueden apreciarse en procesos depresivos, mayores niveles de estrés o en alteraciones de carácter inmunológico y neuroendocrino, como se han puesto de manifiesto en distintos estudios (Argyle, 1972; Dooley, Rook y Catalano, 1988; Warr, 1987).

Como hemos apuntado anteriormente, el trabajo temporal ha pasado de tener un carácter ocasional, excepcional, de estar sujeto a ciertas situaciones especiales y con una duración limitada, a ser considerado por los técnicos en gestión de recursos humanos como un valioso instrumento con múltiples usos.

En esta modalidad de trabajo observamos, de forma clara, la separación entre la relación jurídica, derivada del contrato de trabajo y la relación económico-material, que supone la prestación de servicios profesionales por parte de un trabajador, ya citada con anterioridad. Esta situación permite que a través de subcontratas se puedan gestionar los recursos humanos sin que la empresa se vea en la obligación de contratar de manera directa.

Se están favoreciendo, por tanto, una especie de servicios integrales de personal con la consiguiente ampliación y diversificación de las tareas que desempeñan los trabajadores temporales, así como de una cada vez mayor especialización tanto en los trabajos a desarrollar como en los sectores de los que se ocupan. Pero, eso sí, con el carácter de provisionalidad, externalización y descentralización que predominan en las actuales relaciones empresariales.

## REFLEXIÓN FINAL.

Así, pues, la totalidad del sistema de gestión de recursos humanos, así como el propio concepto de trabajo se han visto influidos por los *cambios ocurridos en los últimos años en el entorno* que los rodea. Como hemos visto, las principales transformaciones producidas han sido la imposición en el panorama mundial de las teorías económicas neoliberales, internacionalización y globalización de la economía, creciente flexibilización del mercado de trabajo, auge del sector comercial y de servicios, espectaculares avances tecnológicos, declive del trabajo público, triunfo del individualismo competitivo sobre la cooperación solidaria, etc.

La mayoría de estos cambios se han traducido en un incremento de la competencia y en un aumento de las exigencias personales, laborales y económicas hacia los trabajadores, las empresas y la totalidad del entramado social.

Desde nuestro punto de vista, la flexibilidad laboral que estamos viviendo en los últimos tiempos, representa el deseo empresarial de exportar el riesgo en momentos de incertidumbre económica, donde el conjunto del sistema es precario, ya que vivimos, realmente, en un mundo provisional en el que los productos, las empresas, sus dirigentes, sus empleados y todos aquellos elementos del sistema, son filtrados por la llamada competitividad.

Por tanto, consideramos que la actual forma de gestionar los recursos humanos es positiva en su mayor parte para las empresas y repercute de forma beneficiosa sobre la dinámica de su funcionamiento, debido a las imposiciones macroeconómicas a las que se ven sometidas en el sistema neoliberal. Pero desde el sector de los trabajadores se percibe como una situación de precariedad del mercado laboral, ya que suelen tener más perjuicios que beneficios con estos nuevos sistemas de gestión (Salengros, Van de Leemput y Mubikangiev, 1992). Siguiendo esta línea de discurso, hemos de señalar cómo desde los argumentos empresariales se ve la flexibilidad laboral como una panacea contra la crisis económica mientras que, por otro lado, los trabajadores argumentan que la estabilidad en el puesto de trabajo es rentable tanto en coste social como económico (Rodgers, 1992) y que la mayoría de estas exigencias laborales obedecen a que los empresarios se aprovechan de la actual crisis del mercado de trabajo y de los altos índices de paro para generar empleo precario y obtener mayores beneficios a costa de explotar a los trabajadores. Desde luego, las cifras parecen dar la razón a estos últimos, ya que debido, en parte, a los sacrificios laborales que están realizando los trabajadores estamos asistiendo a una época de bonanza económica, estamos cumpliendo satisfactoriamente la mayoría de los criterios de convergencia que se estipularon en el tratado de Maastrich para conseguir la plena unidad económica en Europa y las empresas están obteniendo beneficios aunque, por contra, los índices de paro, precariedad e inestabilidad laboral siguen siendo muy altos.

De esta forma, afrontamos el año 2000 con una panorámica sociolaboral llena de incertidumbre aunque con la esperanza de alcanzar esos mayores niveles de satisfacción, cooperación, solidaridad y bienestar social tan escasos aunque no por ello menos necesarios en los albores del nuevo milenio.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Argyle, M. (1972). *The Social Psychology of work*. Harmondsworth: Pelican.
- Bonet, M. (1994): Trabajo temporal. *ABC: Nuevo Trabajo*. 9 de Octubre de 1994, 14-15.
- Boyer, R. (1986). *La Flexibilidad del trabajo en Europa*. Madrid: Ministerio de trabajo y seguridad social.
- Dooley, D., Rook, K. y Catalano, R. (1987). Job, and non -job stressors and their moderators. *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 60, 77-85.
- Durán, F. (1995): Mercado de trabajo y empleo estable. *ABC: Nuevo trabajo*. 26 de Marzo de 1995, (Pag. 7).
- Finkel, L. (1994). *La Organización social del trabajo*. Madrid: Pirámide.
- González, J.M<sup>a</sup>. (1995a). Aproximación social al sistema actual de gestión de los recursos humanos. En V Congreso Español de Sociología. *Horizontes desde la incertidumbre*. Granada: Federación Española de Sociología.
- González, J.M<sup>a</sup>. (1995b). Trabajo temporal: Un nuevo instrumento de gestión de recursos humanos. En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps.). *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías*. Salamanca: Eudema.
- Halman, L. (1995). Individualization and individualism Investigated. Results from the European values survey. *Work Paper 95.12.027*. WORC: Tilburg University.
- Marshall, A. (1992): Secuelas del paro: el nuevo papel del trabajo temporal y del trabajo a tiempo parcial en Europa Occidental. En G. y J. Rodgers (Comps.). *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral*. (Pags. 43-90). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Maruani, M. y Reynaud, E. (1993). *Sociologie de l'emploi*. París: La Découverte.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1985). *Mercado de trabajo y crisis económica*. Madrid. M<sup>o</sup> de Trab. y SS.SS.
- Miranda, M. (1994): La nueva era de las empresas de trabajo temporal. *ABC: Nuevo Trabajo*. 13 de Noviembre de 1994, (Pag. 7).
- Peiró, J.M<sup>a</sup> y Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen I: La Actividad Laboral en su Contexto*. Madrid: Síntesis.
- Ricca, S. (1992): La actitud del Estado ante el trabajo precario. En G. y J. Rodgers (Comps.). *El Trabajo precario en la regulación del mercado laboral*. (Pags 497-507). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Rodgers, G. (1992): El debate sobre el trabajo precario en Europa Occidental. En G. y

- J. Rodgers (Comps.). *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral*. Madrid: Ministerio de trabajo y seguridad social.
- Rodríguez, A. Dir. (1995). *Los Recursos Humanos en las Administraciones Públicas*. Madrid: Tecnos.
- Rodríguez, A. (1998). *Psicología, Trabajo y Organización*. En A. Rodríguez (Coord.). *Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Madrid: Pirámide.
- Rodríguez-Piñero, M. (1992). *Cesión de trabajadores y empresas de trabajo Temporal*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Romilla, P. (1995). *Desajuste y movilidad del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Safarti, H. y Kobrin, C. (Comps.). (1992). *La Flexibilidad del mercado de trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Salengros, P., Van de Leemput, C., Mubikangiev, L. (1992): Aspectos psicológicos y sociológicos del empleo precario en Bélgica. En G. y J. Rodgers. (Comps.). *El Trabajo precario en la regulación del mercado Laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Soler, J.M. y Suárez, G. (1993): La gestión de recursos humanos en Europa: ¿Hacia donde vamos?. *Capital Humano*. Nº 59, (pags, 12-18).
- Tanguy, L. (1986). *L'introuvable relation formation-emploi*. París: La Documentation Française.
- Warr, P.B. (1987). *Work, Unemployment and mental health*. Oxford: Clarendon Press.