

Reflexión y crítica

Reflexiones sobre los cambios en el trabajo y en el mundo del trabajo

Eduardo Rojo Torrecilla¹

El artículo analiza los cambios que se están produciendo en el ámbito de las relaciones de trabajo, tanto desde la perspectiva de aquellos que afectan al concepto y al valor del trabajo como desde la de los que toman en consideración los operados en la composición de la población trabajadora y de sus condiciones de trabajo. Se subraya la importancia de vincular las políticas económicas, sociales y de empleo, para conseguir el objetivo de un trabajo decente para todos, tal como se propugna por la Organización Internacional del Trabajo. Se manifiesta la importancia de analizar, cuando se estudia el trabajo, tanto su cantidad como su calidad, destacándose la importancia de tomar debidamente en consideración esta última. Se defiende la estabilidad en el empleo como un elemento clave para una buena política de relaciones laborales en la empresa.

1. Introducción

Parece necesario repensar el concepto y la práctica del trabajo y la ciudadanía, tal como nos proponía el profesor Umberto Romagnoli en una conferencia pronunciada el 14 de noviembre de 2000 en la Fundación Utopía Joan N. García-Nieto de Estudios Sociales del Baix Llobregat, en un momento en que las relaciones políticas, económicas y sociales cada vez están más internacionalizadas y globalizadas, aunque este proceso no haya servido para reducir las diferencias entre los Estados ni dentro de cada uno de ellos entre sus ciudadanos.

¹ Responsable del Área Social de Cristianisme i Justícia, y Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Girona. Fecha de cierre del trabajo: 7 de diciembre de 2001.

Con razón denunció el Papa Juan Pablo II en un discurso pronunciado el 4 de noviembre de 2000 durante el encuentro con los gobernantes, parlamentarios y políticos con ocasión del jubileo, el escándalo de las sociedades opulentas de hoy “en las que los ricos se hacen cada vez más ricos, porque la riqueza produce riqueza, y los pobres son cada vez más pobres porque la pobreza produce pobreza”, y que ello no se da sólo en el ámbito estatal, ya que ante el fenómeno de globalización de los mercados “los países ricos y desarrollados tienden a mejorar ulteriormente su condición económica, mientras que los países pobres –exceptuando algunos en vías de desarrollo prometedor– tienden a hundirse aún más en formas de pobreza cada vez más penosas”, pidiendo después que se apueste por doblar las leyes del mercado *salvaje* a las de la justicia y la solidaridad². Y conviene ya apuntar aquí que estas situaciones de explotación también se producen en nuestro país como se pone de manifiesto en un reciente Cuaderno de Cij sobre los “trabajo basura”, en el que se recogen varias experiencias de la vida cotidiana laboral y se demuestra el escaso o nulo cumplimiento de la normativa laboral en muchos casos, de forma que “el contrato de trabajo se convierte en ocasiones en un verdadero *sin trato*”³. Sin olvidar las preocupantes diferencias realmente existentes en el mundo del trabajo entre hombres y mujeres que han llevado a las instancias comunitarias a proponer en sus documentos de trabajo la adopción de medidas positivas que garanticen la plena igualdad de ambos sexos y que permitan aumentar la proporción del sexo infrarrepresentado en cada profesión.

2. Cambios en la función clásica del trabajo

Ciertamente cambia el trabajo y la ciudadanía en la Europa del tercer milenio, y debemos preguntarnos si las tres funciones clásicas que se anudan al primero, cuales son la percepción de una remuneración, la inserción social y la autorrealización, se siguen dando en

² Discurso publicado en *L'Observatore Romano*, edición semanal española, 10 de noviembre de 2000, págs. 2-5.

³ “Trabajo basura”. Barcelona, 2001. En las conclusiones del Cuaderno se valora como aspecto positivo que se haya incrementado, entre las personas que explican sus experiencias, “el sentido de la dignidad humana”, y como negativo “el que hay menos esperanza que antes” y que hay mucho del “sálvese quien pueda”.

la actualidad para la mayor parte de las personas que trabajan, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia⁴, es decir si la afirmación de que el trabajo tiene un valor múltiple para toda persona que trabaja y que es mucho más que una recompensa pecuniaria “ya que el empleo es uno de los principales instrumentos de autorrealización y de integración social”⁵ sigue siendo válida, y más en épocas de crisis o recesión económica en donde suele ponerse el acento principalmente en la estabilidad en el empleo⁶. Analicemos con detalle esta cuestión.

Desde la década de los setenta han sido frecuentes los estudios sobre los cambios en el mundo del trabajo, y tales estudios se han intensificado en los últimos años, efectuados tanto desde ámbitos de estudio universitarios como desde las propias organizaciones sociales, a fin de tratar de entender cuáles son las nuevas realidades del mundo del trabajo, hasta qué punto los asalariados son más autónomos en su trabajo cotidiano pero al mismo tiempo tienen un nivel más alto de exigencia y responsabilidad en el cumplimiento de sus tareas, cómo son las relaciones con sus superiores, cómo se han reordenado los tiempos de trabajo y los tiempos sociales al hilo de las reducciones de jornadas operadas en los últimos años para la mayor parte de los trabajadores⁷, habiéndose subrayado por la doctrina respecto a esta últi-

⁴ Vid. el estudio dirigido por J. BOISSONAT *Le travail dans vingt ans*. París, 1995.

⁵ Desde recientes documentos de la OIT se afirma que “en el trabajo, ya sea salariado o independiente, los trabajadores hacen la experiencia del trato justo o injusto, de ser respetados o no serlo, de que se escuche o no su voz, de que la autoestima sea estimulada o menospreciada”. Cfr. OIT, Consejo de Administración, 282ª reunión, Ginebra, noviembre 2001. Comisión de Empleo y Política Social. Primer Punto del orden del día. “Programa global de empleo”

⁶ Esta es la constatación más relevante en el estudio efectuado por la IG Metall sobre el futuro del trabajo, ya que un 78 % de los encuestados consideraron como aspecto más importante de su vida laboral un trabajo seguro, y un elevado porcentaje afirmó su preocupación por la pérdida inmediata o a medio plazo de su empleo. Cfr. “IG Metall present first findings of its debate on the future”. www.euro.eurofound.ie, 21.11.2001.

⁷ Un reciente estudio del sindicato francés CFDT aporta las conclusiones de 80.000 encuestas realizadas a los asalariados entre 1995 y 2001 sobre las transformaciones del trabajo y enfatiza que “el trabajo ha cambiado, ha devenido más inmaterial, se apoya sobre una mayor autonomía de los asalariados”. En dicho estudio se abordan temas de relevante interés para entender los cambios que estamos analizando, como son las nuevas formas de intensificación del trabajo, los nuevos vínculos de subordinación, las aspiraciones de los trabajadores a una mayor responsabilidad, o la representación del trabajo entre obligación

ma cuestión que se ha producido “una mayor petición de control por los asalariados sobre sus estructuras temporales de trabajo, así como de una búsqueda de equilibrio entre los tiempos sociales”⁸.

Cuando nos referimos al concepto de trabajo en la actualidad, así como a los cambios que se producen en el mismo, parece ya carente de sentido referirse sólo a una actividad productiva identificada durante mucho tiempo con el trabajo industrial manual que va de la mano con el predominio de un modelo laboral de corte taylorista primero y fordista después, surgido a partir de la segunda guerra mundial y en donde el universo laboral, en el que el trabajo se constituía como eje central de la ciudadanía social, “se basaba en la cultura del empleo estable, en la filosofía del pleno empleo y en la centralidad de la relación salarial”⁹. Los cambios económicos, organizativos empresariales y en la estructura de la población trabajadora, han puesto en cuestión ese modelo y esa centralidad desde los inicios de la década de los ochenta, cuestionamiento que se ha incrementado en los últimos años, y desde ámbitos sindicales se ha hecho notar, acertadamente a mi entender, que frente a la antigua concepción homogénea del trabajo industrial, la experiencia actual del trabajo “se caracteriza por una diversidad entre los trabajadores que se articula alrededor de tres ejes principales: el tiempo, el espacio y la regulación contractual”, o dicho de forma más gráfica, diversidad de tiempos, lugares de prestación de servicios y condiciones de trabajo¹⁰. Por todo ello, no puede sorprendernos que desde ámbitos sociológicos se argumente que el modelo de sociedad que se perfila en el futuro inmediato es el de una sociedad “de los trabajos, algunos de ellos cambiantes y efímeros, antes que una sociedad del trabajo centrada sobre una idea de plenitud y estabilidad como la que tenido el Occidente capitalista en el siglo pasado”, en la que los contratos temporales, para muchas personas, “están suplantando el tradicional período de prueba para convertirse en la modalidad nor-

sufrida y medio de realizarse. Cfr. *Le travail en questions. Enquêtes sur les mutations du travail*. Ed. Syros, París, 2001.

⁸ BOULIN J.I. “Working time in the new social and economic context”. *Transfer* 2/2001, págs. 197 y ss. El autor apunta la conveniencia de desarrollar también “políticas globales que establezcan una articulación entre los tiempos sociales y las relaciones entre el tiempo y el lugar de trabajo”.

⁹ ALONSO L.E. *Trabajo y ciudadanía. Estudio sobre la crisis de la sociedad salarial*. Ed. Trotta/Fundación Primero de Mayo, Madrid, 1999, pág. 219.

¹⁰ SERRANO A. y CRESPO E. “Introduction: emerging experiences of work in a changing economy”. *Transfer* 2/2001, págs. 183 y ss.

mal de ingreso en el mercado de trabajo”¹¹. Un mundo “de los trabajos” en donde la estructura de la clase trabajadora cambia sensiblemente respecto a la de épocas anteriores y en donde, dicho gráficamente por un destacado economista francés, “la nueva clase obrera está hoy más concentrada en los hipermercados que en la industria del automóvil, y sufre en toda su intensidad la presión del cliente”¹²; un mundo “de los trabajos” donde las fronteras entre tiempo de trabajo y vida privada son cada vez más frágiles, y sirva como ejemplo concreto un reciente estudio realizado en Francia en el que se constata que el 30 % de los asalariados (un 60 % en el caso de directivos intermedios) se lleva trabajo a su casa, y que el 38 % de los asalariados (un 55 % en el caso de los directivos intermedios) recibe llamadas profesionales fuera del horario laboral¹³.

La existencia de estos cambios a los que me acabo de referir se refuerza con los datos y reflexiones recogidos en la Memoria del Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Juan Somavia, presentada a la sexta reunión regional europea de esta organización que se llevó a efecto el mes de diciembre de 1999¹⁴, cuyo volumen I lleva el expresivo título “El trabajo decente en la economía de la información”, y en el que se afirma que “el futuro de la política social (es decir el futuro de la política que afecta a los trabajadores en especial) se está jugando actualmente en Europa, en donde se están configurando las respuestas a los problemas sociales que entraña la mundialización”.

Dicho futuro está condicionado, además, por los cambios que se producirán en el mercado laboral en los próximos años y que cualquier política de empleo deberá tomar en consideración; unas políticas de empleo, dicho sea incidentalmente, que requerirán cada vez más de “la integración de políticas activas del mercado de trabajo, políticas de formación, políticas de innovación, de gestión del cambio tecnológico, de creación de empresas, de apoyo a las PYME, de

¹¹ ACCORNERO A. “Dal fordismo al post-fordismo: il lavoro e il lavoro”. Quaderni di Rassegna Sindacale 1/2001 (edición electrónica).

¹² COHEN D. *Nuestros tiempos modernos (un análisis del capitalismo y sus tendencias: ¿estamos ante el final del trabajo?)*. Tusquets Eds., Barcelona, 2001.

¹³ COULANGE J.P. “Les salariés ne veulent pas d’uniforme”. Liaisons Sociales, magazine, avril 2001. En este sondeo realizado por la empresa Manpower también se constata que el trabajo ya no es el valor central, dado que “el 64 % de los asalariados está dispuesto a ganar menos dinero y poder disponer de más tiempo libre, mientras que el 29 % elige la opción inversa”.

¹⁴ Publicada en la página web de la OIT, www.ilo.org

inclusión social y de nuevas políticas industriales”¹⁵. Según datos aportados por la Comisión Europea, se producirá el descenso de la población joven y el incremento de la población madura y de la tercera edad laboral: entre 1995 y 2025 el número de jóvenes menores de 20 años disminuirá en nueve millones y medio, un 11 % respecto del número actual; el grupo de 20 a 59 años disminuirá en más de 13 millones, un 64 %, mientras que los adultos de más de 60 años aumentarán en más de 37 millones, es decir en más de un 50 %, debido al acceso de los baby-boomers de los años 50 y 60 a la edad de jubilación¹⁶. En algunos países de la Europa comunitaria el crecimiento de la población en los últimos años se ha producido no tanto por el incremento natural de la población sino principalmente por el aumento de las migraciones, de tal forma que países como Grecia, Italia o Suecia hubieran decrecido en población si no se hubiera producido dicho fenómeno migratorio. Por lo que respecta a España cabe apuntar ahora un dato complementario que guarda relación con ese fenómeno: se daría un descenso de la población si no fuera porque la natalidad de las mujeres inmigradas es superior a la de las españolas. En efecto, la media de las segundas es de 1'07 hijos por mujer, mientras que en las procedentes de África es de 1'6 hijos y en las que llegan de América central y del sur es de 1'39. Según los últimos datos cerrados sobre movimiento natural de población (registros de nacimientos y de fallecidos), de 1998, esta sólo creció en 4682 personas, mientras que los hijos nacidos de parejas en que la madre o el padre son extranjeros fueron 20.706, por lo que es correcta la afirmación de que “descontados esos hijos nacidos de extranjeros, la población nativa no tendría capacidad para reponer los fallecimientos”¹⁷.

En el informe del Director General de la OIT se hace especial referencia, pensando en el conjunto europeo, al efecto de la deslocalización de los puestos de trabajo y sus efectos sobre el tejido empresarial de toda Europa, afirmando que “en la medida en que en Europa se están combinando las capacidades profesionales en infor-

¹⁵ I. RAGÁS, M. HERNÁNDEZ, M. ROJO, E. MONTFORT y O. BALAGUER. “Aportació a la Conferència Nacional del PSC sobre educació i treball”, Sitges, 17 de noviembre de 2001.

¹⁶ Informe de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo. *La situación demográfica de la Unión Europea 1995*. Bruselas, 23.02.96 (COM)96 60 final, págs. 4-5.

¹⁷ VEGA J.A. “Las mujeres afirman que no tienen más hijos por problemas económicos”. Cinco Días, 22 de diciembre de 2000.

mación y comunicaciones de sus regiones occidental y oriental, entre las que existen diferencias sustanciales de costos laborales y de otra índole, la difusión de las TIC (tecnologías de la información y conocimiento) podría redundar en grandes cambios por lo que se refiere a la división del trabajo en el continente” Las nuevas tecnologías inciden muy directamente en el empleo de personal cualificado, y ante la falta de éste en numerosos países europeos “los círculos de empleadores están ejerciendo presiones para flexibilizar las leyes de inmigración”, algo sobre lo que alerta el informe cuando se refiere al efecto útil para los países receptores pero que puede “desencadenar una fuga de cerebros en los países de origen de los trabajadores”. En esta misma línea, una Comunicación de la Comisión Europea analiza algunos aspectos problemáticos de las migraciones y enfatiza el coste que supone para la economía local de los países en desarrollo el que la emigración “sea de los más cualificados y emprendedores de la población, ya que (estos países) son los que menos pueden permitirse perder las inversiones que han hecho en educación y formación, particularmente de los beneficiarios de enseñanza superior”¹⁸.

Pongamos sobre la mesa un dato importante para repensar el trabajo. En Europa, “mas de la mitad de la fuerza de trabajo de los países europeos más ricos está ocupada en actividades que consisten principalmente en el manejo de la información. En cuanto a su contenido, el trabajo está cada vez más basado en el conocimiento y menos en la actividad física”. La economía del conocimiento es ya una realidad en Europa, con crecimiento del empleo de directivos, profesionales y técnicos dos veces superior a la media desde 1994, tal como se puso de manifiesto en la semana del empleo celebrada el mes de noviembre de 2000 en Bruselas, dedicada precisamente a esta cuestión y en donde se constató, a partir de datos ofrecidos por las instituciones comunitarias, que son los países que más han crecido en dicho ámbito del empleo los que más ocupación generan, es decir que “los países que crean empleos los crean en el conjunto de los sectores, incluidos aquellos que emplean personas menos cualificadas, aún cuando crecen más en los sectores de *materia gris*”, y que los países que tienen una tasa elevada de personas en el mundo del trabajo con título universitario (ej: Suecia) “son también

¹⁸ *Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo sobre una política comunitaria de migración. Bruselas, 22.11.2000, COM (2000) 757 final*, pág.8.

los que se benefician de una tasa de empleo más elevada, sensiblemente por encima de la media de la Unión”. Esta nueva economía del conocimiento propugnada por la UE, y para la que se requiere una mejora de los niveles de cualificación, políticas de aprendizaje permanente y de igualdad de sexos, además de una apuesta clara por la mejora de la calidad de los puestos de trabajo, ha contribuido ya desde 1995 a la creación de empleo en los sectores especialmente vinculados a aquel, como son “los servicios informáticos y los servicios relacionados (un millón de empleos), servicios empresariales (dos millones y medio) y los servicios de salud, educación y sociales (cuatro millones)”¹⁹.

La importancia de la formación y de los conocimientos y cualificaciones profesionales se convierte de tal forma en uno de los pilares fundamentales de la nueva economía y de ahí que se inste la adopción de medidas legales que tiendan a garantizar un derecho legal de todo trabajador a su perfeccionamiento profesional, de acuerdo en cada Estado con los agentes sociales²⁰, además de ponerse de manifiesto que la mejora de las competencias profesionales de los trabajadores redundará en un crecimiento de toda la economía; aún cuando no deba olvidarse reseñar que debe haber una estrecha correlación entre nivel de formación y puesto de trabajo ocupado, pues parece un despilfarro de recursos humanos lo que puede ocurrir cuando los niveles de conocimiento superan los requerimientos demandados para un empleo y que además repercute negativamente en perjuicio de los menos cualificados; en este sentido, un reciente estudio sobre las características esenciales del nivel educativo de la población ocupada en España pone de manifiesto que se constata “un subempleo relativamente importante en las ocupaciones de administrativos y de técnicos y profesionales de apoyo, por los altos porcentajes que representan en estas ocupaciones los estudios universitarios, cuando de la naturaleza de estos trabajos en muchos casos pudiera deducirse que fuese mayor la importancia de los estudios medios y técnico-profesionales”²¹.

¹⁹ COMISIÓN EUROPEA. *Empleo en Europa. Tendencias recientes y perspectivas*. Julio 2001. Texto publicado en www.mtas.es

²⁰ Vid. la Resolución del Parlamento Europeo de 24 de octubre de 2001 sobre la Comunicación de la Comisión sobre el proyecto de informe conjunto sobre el empleo de 2001.

²¹ J.I. PÉREZ INFANTE. “El nivel formativo en España: un análisis de la estructura sectorial y ocupacional”. *Herramientas*, núm. 65/2001, pág. 40.

En suma, los cambios en el mundo del trabajo y del empleo deben ser objeto de atención tanto a escala internacional como comunitaria, estatal, regional o local, pues en todas ellas el mercado de trabajo aparece afectado por dichos cambios. La OIT subraya la importancia de estudiar tres aspectos de capital importancia en su relación con el empleo: el impacto de la tecnología, del comercio mundial y de la población; ello, desde la perspectiva de asegurar que “el empleo sea el punto central de las políticas sectoriales y económicas, tanto a nivel nacional como mundial”²².

3. El debate sobre la cantidad y la calidad del trabajo

Ahora bien, es muy importante analizar y reflexionar no sólo sobre los cambios acaecidos en el crecimiento del empleo y su incremento en los nuevos sectores de la economía, sino que también ha de prestarse atención a su calidad y a los nuevos riesgos que se están desarrollando y que afectan a las condiciones de trabajo. Analizémoslos a continuación.

Preocupados durante mucho tiempo por la problemática del desempleo no hemos prestado especial atención a una cuestión que cada vez adquiere más importancia en el mundo laboral, cual es la de la calidad de nuestro trabajo, es decir de nuestras condiciones laborales. Por ello es de suma oportunidad la publicación de la tercera encuesta europea efectuada por la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a 21.500 trabajadores asalariados y autónomos (1500 por cada Estado miembro, menos Luxemburgo con 500) sobre sus condiciones de trabajo, y cuyos resultados más significativos paso a comentar.

A) Se produce un aumento de los problemas de salud, debidos en gran parte a las malas condiciones de trabajo. Por ejemplo, el estrés es un problema para el 28 %; la fatiga general para el 23 %; un 33 % sufre dolores dorsales y casi la mitad de los encuestados afirman trabajar en condiciones dolorosas o penosas.

El trabajo es cada vez más intenso, y su carácter evoluciona porque cada vez más está condicionado por el cliente, usuario o paciente, y más centrado en las tecnologías de la información. Los tra-

²² Puede consultarse la documentación preparatoria para el Foro Global sobre el Empleo, a celebrar en Ginebra del 1 al 3 de noviembre de 2001, en www.ilo.org

bajadores temporales e interinos sufren peores condiciones de trabajo que los trabajadores fijos. Se trabaja “con prisas y con tensión”, ya que el 21 % de los encuestados considera que no dispone de suficiente tiempo para realizar su trabajo²³. El ritmo del trabajo cada vez está más dictado por las exigencias humanas (clientes, pasajeros, usuarios, pacientes...) y por el trabajo efectuado por los compañeros, mientras que pierden importancia las imposiciones industriales (metas de producción, velocidad automática de una máquina) y las imposiciones burocráticas (control jerárquico directo).

La encuesta demuestra la existencia de una fuerte relación entre el stress, los dolores o molestias musculoesqueléticas y las características de la organización del trabajo tales como un trabajo repetitivo o con un ritmo de trabajo elevado; este último también guarda relación con los problemas derivados del incremento de los accidentes de trabajo²⁴.

B) Aunque ha aumentado la autonomía del trabajador en su actividad, el trabajo repetitivo y monótono sigue teniendo bastante importancia; de tal forma, un 32 % de los encuestados declaran efectuar tareas repetitivas de una duración inferior a 10 minutos, y un 22 % de duración inferior a un minuto. Si bien aumenta el número de personas que pueden influir sobre su horario de trabajo, ello es debido a que es así para el 84 % de autónomos, mientras que sólo afecta al 36 % de los asalariados, y además la influencia es mayor para los hombres (47 %) que para las mujeres (41 %).

C) Un dato relevante debe destacarse: la proporción de personas que trabajan con ordenador (aunque sea de forma ocasional) ha pasado del 39 % en 1995 al 41 % en el 2000, siendo mayor la incidencia entre los asalariados (43 %) que entre los autónomos (33 %). Repárese en la importancia que ello tiene de cara a una regulación adecuada de la seguridad y salud en el trabajo para el cada vez ma-

²³ A. Accornero ha dicho gráficamente que si antes los sociólogos debían estudiar la opresión laboral debida a la monotonía y repetitividad de las tareas, “ahora deben estudiar el ansia generada por la variabilidad y las incertidumbres que estresan al trabajador. Ayer el síntoma era el tedio y el aburrimiento, hoy el frenesí. Ayer el problema era la rigidez, hoy la flexibilidad”. Cfr. “Dal fordismo ...”, ob. cit.

²⁴ En la Resolución del Parlamento Europeo de 24 de octubre de 2001, citada con anterioridad, se exige un control más estricto de la normativa en materia de seguridad laboral, en especial la vinculada a los nuevos riesgos “como el stress, el síndrome de desgaste personal (burn-out syndrom) y los trastornos musculoesqueléticos”.

por número de trabajadores que pasan cada día muchas horas delante de la pantalla del ordenador, aún cuando siga siendo importante el número de personas que no lo utilizan, siendo significativo que en barómetro del mes de septiembre de 2001 del CIS un 66 % de los encuestados (por consiguiente no todos ellos trabajadores) afirmen que no lo utilizan, por motivos tan variados como su no necesidad en su profesión, porque ya son muy mayores para aprender a utilizarlos o simplemente “porque nunca han tenido ocasión”.

D) Cada vez hay más diferencia entre aquellos que trabajan poco y quienes trabajan mucho en términos de horas de trabajo: el 16 % efectúan menos de 30 horas por semana, mientras que el 20 % de los encuestados (el 14 % de asalariados) trabajan más de 45 horas semanales. Añádase a ello que la duración media de los trayectos cotidianos de ida y vuelta al trabajo es de 38 minutos, si bien hay un 18 % que declaran que dedican a ello más de 60 minutos diarios. En ocasiones parece que el “reparto del trabajo” no consista en que cada vez se trabaje menos horas por todos, sino que unos pocos concentren la mayor parte de la actividad, y cabe concretar esta afirmación en un país, Inglaterra, donde las relaciones de trabajo han sufrido cambios sustanciales en las dos últimas décadas, y en donde un reciente estudio demuestra que “las horas de trabajo se han concentrado en menos hogares de trabajadores, en los que el promedio de horas de trabajo por persona trabajadora se ha incrementado desde 1981 en casi tres horas por semana”, situación que ha afectado más a las mujeres que a los hombres y más al sector público que al sector privado²⁵. Sin olvidar tampoco a otro país paradigma de la flexibilidad laboral, Estados Unidos, en donde un reciente estudio del sindicato AFL-CIO constata que ha aumentado sensiblemente el número de horas trabajadas por la población laboral, pasando de un promedio de 1942 horas/año en 1990 a 1978 horas/año en el 2000. Un Informe de la Fundación Europea constata como conclusión principal en este punto que el número de horas que trabajan actualmente muchos trabajadores europeos no coincide con sus preferencias en materia de tiempo de trabajo, ya que “la mitad (51 %) de los

²⁵ GREEN F. “It’s been a hard day’s nighth: the concentration and intensification of work in late twentieth-century Britain”. *British Journal of Industrial Relations*, March 2001, pág. 75. La tesis del estudio, empíricamente demostrada, es que un indicador del incremento de la presión en el trabajo se refiere, no al promedio de las horas de trabajo de los trabajadores, sino a su forma de distribución entre los individuos y su distribución por hogares.

que tienen un empleo preferirían trabajar un número de horas menor a cambio de una menor remuneración, y el 12 % preferiría trabajar un mayor número de horas”, prefiriendo los trabajadores por cuenta ajena una semana de 37 horas y las trabajadoras una semana laboral de 30 horas²⁶.

E) Sigue siendo elevado el número de personas que trabajan con jornadas distintas de la (cada vez menos) “clásica”. Así, un 18 % presta sus servicios en horario nocturno, un 22 % trabaja a turnos, el 47 % trabaja el sábado y el 24 % el domingo. Esta flexibilidad alcanza también a los horarios de trabajo ya que la irregularidad de estos afecta diariamente al 41 % de los encuestados.

En la presentación de los datos de la encuesta el Presidente de la Fundación, R. P. Bodin, afirmó que los resultados de la misma muestran la necesidad de un debate sobre la calidad del trabajo en Europa, tesis que comparto plenamente, ante la situación de concurrencia y competencia incesante que vivimos y ante la evolución de los cambios en los empleos y ocupaciones. Se afirma, y debe valorarse seriamente, que respecto a las encuestas anteriores “las condiciones de trabajo no mejoran, e incluso empeoran en algunos aspectos”, pues si bien ciertamente hay mejoras, estas no llegan a compensar los empeoramientos. Por ello es importante debatir sobre esta cuestión, ya que hasta ahora el elevado nivel de desempleo en Europa había ocultado durante largo tiempo otras situaciones preocupantes como son el deterioro y la pérdida de calidad de las condiciones de trabajo para un número no desdeñable de personas.

Para el director de la encuesta, P. Paoli, es importante subrayar que los europeos trabajan menos pero a un ritmo más acelerado, y que la flexibilidad en todas sus formas (tiempo de trabajo, organización, mercado de trabajo) ha devenido una de las características del trabajo en los últimos años, con importantes repercusiones sobre la vida familiar y social de los trabajadores. Como combinar flexibilidad y seguridad en el trabajo también es otro de los retos del futuro inmediato, junto con la adaptación de los sistemas de protección social a la diversidad de status de una persona en el transcurso de su

²⁶ FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO. *Género, empleo y preferencias sobre el tiempo de trabajo*. Luxemburgo, 2001. Otros datos relevantes son que el 22 % de varones y el 37 % de mujeres que trabajan a tiempo completo desearían trabajar a tiempo parcial, mientras que el 24 % de varones y el 18 % de mujeres trabajadoras a tiempo parcial desearían trabajar a tiempo completo.

vida activa²⁷; un equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad que exige “una reorientación substancial de las políticas que se traduzcan en la adopción de estrategias basadas en recursos humanos, la igualdad de género y el diálogo social”²⁸, porque de lo que no parece haber dudas es que tanto empresas como trabajadores necesitan adaptarse al cambio.

4. Cambios en las condiciones laborales

Junto a un trabajo más cualificado y gratificante en muchas ocasiones, aprovechando las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías, surgen, como ya he apuntado, nuevos problemas e inquietudes respecto a la degradación de las condiciones laborales a causa de los cambios tecnológicos. El informe de la OIT citado con anterioridad hace referencia a “la invasión de la vida privada del trabajador”, con especial atención a los problemas derivados del control que puede ejercer el empleador sobre la utilización de Internet y el correo electrónico del empleado”, o que las computadoras permitan llevar a cabo “un control estricto y en tiempo real de la productividad del trabajador”, citándose el ejemplo de los centros de atención telefónica “donde una medida de productividad es la duración de cada conversación telefónica, lo cual se supervisa sin reparos”, afirmándose que ello supone un fuerte estrés para el trabajador, ya que no se toma en consideración “ni el humor ni la actitud verbal del cliente al que se está atendiendo”. Desde los documentos comunitarios se subraya la incidencia que Internet está teniendo sobre las estructuras tradicionales del mercado, trastocándolas al aportar una infraestructura común mundial para la entrega de una amplia gama de servicios de comunicaciones electrónicas²⁹, poniendo de relieve

²⁷ Al respecto, vid. la intervención de la Directora General de Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, O. Quintín, en la Conferencia organizada por la Comisión Europea sobre “Calidad de las políticas sociales y de empleo: invertir en la calidad”. Bruselas, 22 y 23 de marzo de 2001. Texto publicado en www.europa.eu.int

²⁸ Recomendación del Parlamento Europeo de 24 de octubre de 2001..., ob. cit.

²⁹ El retraso español respecto a otros países y sus ciudadanos por lo que respecta a la utilización de Internet se pone claramente de manifiesto en los resultados del Barómetro CIS del mes de septiembre de este año, en el que un 58 % de los encuestados responde que lo conoce pero no lo utiliza, y un 18'1 % afirma que no sabe lo que es, porcentajes parecidos a los de utilización del correo

que “los servicios de comunicaciones electrónicas disponibles al público a través de Internet introducen nuevas posibilidades para los usuarios, pero también nuevos riesgos para sus datos personales y para su intimidad”³⁰. El Informe PNUD del año en curso, dedicado precisamente a las cuestiones relativas a los adelantos tecnológicos, aporta argumentaciones y reflexiones sugerentes que conviene tener en consideración y de las que me quedo con dos al objeto de mi exposición; en primer lugar, la tesis de que Internet “está quebrando barreras geográficas, aumentando la eficiencia de los mercados, creando oportunidades para la generación de ingresos y posibilitando una mayor participación local”, en suma ampliando los medios de acción de las personas y de los conocimientos colectivos; y en segundo lugar, consecuencia ineludible de lo anterior, “que el gran reto del nuevo milenio es velar porque toda la humanidad, tenga acceso a esa potenciación y no sólo unos pocos afortunados”³¹.

El profesor Ulrich Beck ha puesto de relieve recientemente que nuestras sociedades occidentales empiezan a adaptarse a realidades y tipos de normalidad no occidentales que no anuncian nada bueno, “pues la desregulación y la flexibilidad introducen en Occidente como normalidad lo que durante tiempo fue una catástrofe superable: la economía informal y el sector informal”, provocando además una mayor debilidad sindical la informalización de las relaciones laborales y contractuales³². Las “nuevas preocupaciones” en el lugar del trabajo son certeramente apuntadas por la OIT en su Informe del

electrónico, ya que un 26'7 % desconoce que es y un 51'3 % lo sabe pero no lo utiliza.

³⁰ Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al tratamiento de los datos personales y de la protección de la intimidad en el sector de las comunicaciones electrónicas. DOCE C365, 19.12.00, págs. 223 y ss.

³¹ *Poner el adelanto tecnológico al servicio del desarrollo humano. Mundi-Prensa Libros S.A., Madrid, 2001*. El Informe, además, subraya las diferencias entre la era industrial y la actual era de las redes, pues mientras que en la primera existían “organizaciones integradas verticalmente, con altos costes en materia de comunicaciones, información y transporte”, en la actual “se trata de vínculos horizontales en que cada organización se centra en espacios competitivos”.

³² “La Europa del trabajo cívico”. Claves de Razón Práctica, núm. 106, octubre de 2000, págs. 4-14. A su juicio, la desregulación del mercado laboral también conduce al adiós a la sociedad empresarial corporativamente organizada, “que frenó el conflicto de clases entre trabajo y capital al armonizar una dinámica de oferta capitalista con un ordenamiento jurídico para el ciudadano-trabajador” (págs. 4-5).

año 2001 sobre el empleo en el mundo, refiriéndose al “estrés, el derecho a la intimidad, la propiedad intelectual o el derecho de acceso a los medios de comunicación”³³, a las que debe añadirse la preocupación cada vez mayor por las situaciones de acoso moral en el trabajo, que afectan según datos del Parlamento Europeo a un 8 % de los trabajadores de la UE, es decir, a cerca de 12 millones de personas, siendo las mujeres las mayoritariamente afectadas³⁴.

5. Recapitulación. Repensar el concepto de trabajo

En definitiva, al iniciarse el nuevo milenio debemos repensar muchos conceptos y prácticas de las relaciones laborales, desde la perspectiva de garantizar los derechos del ciudadano trabajador, y pongo delante el término ciudadano porque cada día más los problemas que acaecen en la empresa no se refieren sólo a las estrictas relaciones de trabajo sino al pleno ejercicio de los derechos constitucionales de la persona. Ciudadanía que debe ir de la mano con mayores garantías de seguridad en su vida laboral, lo cual no es incompatible en modo alguno con una bien entendida flexibilidad; incluso en el que se califica como paraíso de las reglas flexibles en el trabajo, EE. UU, un excelente conocedor de su realidad social, el profesor Vicenç Navarro, afirmaba que “no es cierto que estemos asistiendo al final del trabajo fijo. En los EE.UU. los empresarios más inteligentes se han dado cuenta de que la variable más importante para aumentar la productividad es la satisfacción y el compromiso del trabajador en lugar del miedo”³⁵. Y en la misma línea se manifiesta un importante estudio realizado recientemente sobre los mercados laborales de la UE, Japón y EE.UU durante los últimos diez años y la estabilidad en el empleo, que no confirma ninguna tesis alarmista sobre el

³³ *Trabajo en la economía de la información*. Puede consultarse el texto en www.ilo.org.

³⁴ Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el trabajo, aprobada en la sesión plenaria de 20 de septiembre de 2001. Para el PE, “las medidas contra el acoso moral en el trabajo deben considerarse un elemento importante en la labor de mejorar la calidad y las relaciones sociales en el trabajo y que contribuyen a prevenir la exclusión social”.

³⁵ Entrevista publicada en *Treball*, núm. 112, juliol-agost 2000, págs. 8-9. De fiende con firmeza que flexibilidad no es lo mismo que precariedad, y que aquella se puede conseguir “a partir del pacto social, negociación y cogestión”, es decir mediante una mayor seguridad laboral del trabajador.

aumento de la inestabilidad laboral en las principales economías industrializadas, si bien sí apunta un riesgo claro y evidente para un sector de la población trabajadora, ya que mientras la estabilidad laboral sigue siendo la norma para una importante parte de esta, para un núcleo marginal, secundario o periférico, priman “regímenes de empleo marginales, al menos si se adopta una perspectiva a largo plazo sobre las trayectorias profesionales de la mayoría de las personas”³⁶.

Mayo 2002

³⁶ AUZER P. y CAZES R. “Fortaleza de la relación de trabajo duradera en los países industrializados”. *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 119/2000/4, págs. 419 a 450. En este estudio se constata que estar contratado por un tiempo determinado en algún momento de la carrera profesional es más la norma que la excepción y de ahí, quizás, “la imagen de un mercado de trabajo caracterizado por una gran transitoriedad”. Los autores utilizan la expresión “puerta giratoria” para referirse a las rotaciones, especialmente de los jóvenes, entre trabajos temporales y desempleo, aunque también constatan que así mismo se puede demostrar que “los contratos por tiempo determinado ofrecen una vía de entrada importante al mundo del trabajo en general” (pág. 438).