

Si el interés suscitado fuera un indicativo válido de la influencia recibida, el trabajo debería ser, sin duda, el aspecto más novedoso de la Nueva Economía

Nueva economía, nuevo trabajo

El trabajo es desde luego un factor de producción, pero, ante todo, es una actividad humana. En tanto que factor de producción, el precio es una variable básica en su utilización. En tanto que fenómeno con múltiples dimensiones sociales, se han de garantizar las condiciones en que se presta y, de manera fundamental, se debe respetar su dignidad. Es esto lo que explica la insuficiencia de los cálculos de rentabilidad que le conciernen y la riqueza de la interacción entre trabajo y TIC.

La deslocalización y la flexibilización del trabajo

El progreso de las TIC, combinado con una paralela revolución en el transporte de mercancías, está entre las principales causas que han conducido a la globalización de la economía. La disponibilidad en prácticamente cualquier parte del mundo de comunicaciones rápidas, y con calidad y coste razonables, ha permitido la internacionalización de los servicios y la deslocalización de los procesos productivos.

Una consecuencia inmediata es

la posibilidad de "importar" trabajo. Y no se trata sólo de poderosas multinacionales: empresas de talla media también buscan las mismas ventajas.

La carrera por el ahorro en los costes de producción encierra la amenaza de degenerar en una nivelación por lo bajo de salarios y derechos sociales; frente al temor a la pérdida de sus empleos, los trabajadores pueden verse obligados a aceptar condiciones precarias. Afortunadamente, un menor coste laboral no es la única razón para decidir el traslado de una actividad: la cualificación local, la proximidad cultural o lingüística, el *clima* para los negocios y la situación socio-política general del país son también parámetros importantes.

La dispersión de tareas productivas es, quizá, el fenómeno "de portada". Menos llamativo pero más importante es el hecho de que la organización de casi cualquier empresa está progresiva y ampliamente afectada por las TIC, que profundizan en los procesos de automatización y flexibilizan todo su funcionamiento. Esta flexibilidad alcanza a las

competencias y las jerarquías, redefinidas hacia estructuras más "planas" como consecuencia de los cambios radicales en los circuitos de información y en las formas de relación.

El teletrabajo

La definición del teletrabajo no es única. Existen varias modalidades que se podrían considerar como tal:

- los teleservicios (fuera de la relación salarial)
- el trabajo en equipo y en red, en diferentes sedes
- el teletrabajo en sentido estricto (a domicilio, en telecentro o nómada; a tiempo completo o parcial)

El teletrabajo supone una alternativa y no una variación respecto al concepto tradicional. Por ello revoluciona prácticamente todas las condiciones de la relación laboral:

- La organización del trabajo (el grado de división, las relaciones y jerarquías) se replantea. Se hace necesario codificar totalmente los procedimientos de coordinación teniendo en cuenta, además, que, cuanto más especializadas son las tareas, mayor es la necesidad de proximidad y de sincronización.
- A distancia es difícil vigilar algo más que el resultado, por lo que los métodos de control al uso, que abarcan no sólo lo realmente logrado sino también el proceso, han de dar paso a otros centrados en objetivos.
- Salvo la remuneración, el resto de incentivos (como la posibilidad de hacer carrera en el interior de la empresa) están muy ligados a la presencia física. Ciertamente, la proximi-

Michel Berne



José Luis Gómez Barroso

dad de los jefes tiene una fuerte influencia: *lejos de los ojos, lejos del corazón...*

– La empresa como lugar de socialización (*cultura de empresa*, relaciones personales, representación de los asalariados) depende básicamente de una unidad de lugar.

En consecuencia, si bien algunos de los fundamentos de la estructura actual sabrán acomodarse con el teletrabajo, e incluso serán reordenados y mejorados, otros son ampliamente incompatibles con su desarrollo. La barrera puede ser tal que los trabajadores no tengan interés en aceptarlo, salvo que les sea impuesto por circunstancias particulares (traslado o dispersión de la empresa) o por presiones exteriores (congestión urbana por ejemplo).

Por lo que se refiere a la modalidad de colaboración esporádica y externa a la propia empresa, se constituye generalmente bajo la forma de subcontrata, lo que suscita no pocas dudas sobre su buen acuerdo con el ordenamiento jurídico: control de las condiciones de trabajo (horarios, cálculo de las cotizaciones), protección social, regulación de los conflictos entre subcontratante y subcontratista... Pese a todo, su desarrollo no ofrece ninguna duda, como una corriente más en el crecimiento del trabajo independiente.

Las consecuencias de este proceso son numerosas y van más allá de una mera alteración en la actividad laboral. Así, es evidente que la llegada del teletrabajo (sea del tipo que sea) tendrá efectos sobre la demanda de servicios de telecomu-



Es evidente que la educación continua asegura la versatilidad con que responder a las adaptaciones requeridas

nicación y también (aunque quizá no sean tan radicales como algunos plantean) sobre la organización del espacio en general y de las tramas urbanas en particular. Por último se puede intuir la dificultad futura para elaborar las estadísticas de empleo y de paro: si se puede ser contratado en cualquier parte (o en más de un lugar a la vez), será complicado mantener los indicadores actuales de trabajo "nacional".

¿Hacia un aumento del empleo?
Las TIC inducen la creación de empleo:

– directamente, por las nuevas colocaciones ofrecidas por el sector;
– indirectamente, en otras muchas actividades, a través de un aumento de la productividad que se traduce en bajadas de precios o en incremento de la producción; en los dos casos, la demanda cre-

ce y el empleo sube.

Por otro lado, hay desaparición de empleos:

– directamente, a causa de la *invasión* de nuevas tecnologías (lo que se conoce como "paro tecnológico");
– indirectamente, contribuyendo a los fenómenos de deslocalización y de competencia internacional que afectan a multitud de sectores económicos.

¿La creación de empleo será superior a la destrucción? Aunque ciertos estudios son muy optimistas, el resultado a largo plazo no está claro. En primer lugar, existe toda una serie de situaciones intermedias que se podrían llamar de adaptación y que no se corresponden con verdaderos empleos creados o desaparecidos (pese a que así aparezcan en los recuentos), sino a una especie de *reciclaje* temporal. Por otra parte, al evaluar los efectos indirectos hay un

acuerdo general en la incidencia positiva de las TIC sobre la productividad, pero no en la medida cuantitativa de este impacto. No hay que olvidar que en las últimas décadas la división del trabajo en procesos en cadena (el taylorismo) ha sido una de las fuentes principales de aumento de la productividad mientras que el teletrabajo es fundamentalmente un modelo de trabajo individual.

En cualquier caso, algo sí es seguro: los nuevos empleos asociados a las TIC requieren importantes conocimientos específicos, mientras que por el contrario el paro tecnológico afecta sobre todo a los puestos menos cualificados. El teletrabajo, por su lado, exige una mínima familiaridad con las nuevas tecnologías. Yes evidente que la educación continua asegura la versatilidad con que responder a las adaptaciones requeridas. La formación se revela, entonces, como el desafío fundamental para guiar la transición hacia el trabajo de la Sociedad de la Información. 

Michel Berne

• Ingeniero Civil y Doctor en Ciencias Económicas.

– Institut National des Télécommunications (INT, Francia), Département Sciences de Gestion; michel.berne@int-evry.fr

José Luis Gómez Barroso

• Ingeniero de Telecomunicación, Licenciado en Ciencias Económicas y Licenciado en Derecho.

– Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), Departamento de Economía Aplicada e Historia Económica; jlgomez@cee.uned.es