

Nos decía el poeta popular Héctor Gagliardi en su verso “**La que nació diferente**” del libro *Por las calles del Recuerdo*, en 1965: “... **Horario y obligación/ protestas del capataz, / transformaron en audaz / el gesto de humillación; / el sello de sumisión / que coloca la pobreza, / le dio a cambio de tristeza / un aire de rebelión...**”

EL TRABAJO EN EL MUNDO

Por Esteban Owen

Las tendencias educativas empresarias, están demostrando que la definición de persona inteligente está cambiando. Ya no depende del coeficiente intelectual o las habilidades manuales, sino que el éxito de una persona en su trabajo depende de la inteligencia emocional llamando a ella la capacidad especial para tratar a la gente, actuar en situaciones difíciles sin deprimirse sin enojarse sin perder fuerza y sin desconfiar de sus propias capacidades

Las nuevas tecnologías informáticas, están transformando a la sociedad. Se trata de un proceso de cambios permanentes que tienen en "la manera de trabajar" un epicentro significativo. Cuestiones como los contratos flexibles, el teletrabajo, la remuneración en base a resultados, la capacitación permanente, son temas ineludibles a los que los jóvenes de principios de este siglo deberán enfrentarse en algún momento de su vida laboral.

El mercado laboral exige cada vez más una responsabilidad autónoma de las personas.

La revolución tecnológica –de la que Internet es sólo una parte– y la globalización de la economía, están provocando un impacto profundo sobre la cultura del trabajo

Es un hecho ya hace rato que el empleo "de por vida" pertenece al pasado. El contrato entre empleador y empleado ha sufrido una profunda revolución. La carrera por el ascenso en el escalafón de una empresa está siendo reemplazada por el diseño y la ejecución de la propia carrera individual. El compromiso ya no es con la empresa, sino con la sociedad.

La "flexibilización" ya ganó la partida en la lucha entre el empresariado y los gremios, y está haciendo sus funciones de estreno en el interior de las empresas, con acuerdos de trabajo a tiempo parcial, horarios flexibles, teletrabajo y hasta contratos no con una empresa, sino con un proyecto.

Una de las funciones más importantes de esa pérdida fue, justamente, la de modificar el bien jurídicamente protegido de la relación laboral, que pasó de ser el trabajador a ser el capital de la empresa. Esta inversión del conflicto se logró mediante la representación negativa del trabajador, ubicado metafóricamente en la "periferia" junto a los sindicatos, y la representación positiva del empleador, ubicado metafóricamente en el "centro" junto al gobierno. Esta formación justificó la actual regulación laboral, que discrimina negativamente al trabajador y positivamente al empleador, eximiéndolo, por ejemplo, de la responsabilidad tanto objetiva como subjetiva por los accidentes y enfermedades laborales.

A diferencia de los parámetros tomados en cuenta hasta ahora para determinar los niveles remunerativos, la informatización de las empresas está facilitando la adopción de elementos de evaluación más individualizados, como el nivel de preparación, la experiencia y el desempeño. El salario como un "precio de mercado", que unifica a los trabajadores que desarrollan una misma tarea, irá perdiendo vigencia, sobre todo en las áreas de servicios y en funciones administrativas.

Ya hay quienes, se están preguntando cuáles serían las herramientas más adecuadas para medir el desempeño de las personas teniendo en cuenta algunos factores que consideran más significativos como aportes a la productividad en una era marcada a fuego por la innovación: la combinación de conocimiento, creatividad y capacidad de cooperación de los trabajadores.

Un dato bastante novedoso y al que vale la pena estar atentos, es el hecho del nuevo lugar de reconocimiento que están teniendo los trabajadores maduros, cuya experiencia, en momentos turbulentos y de cambios pendularmente radicales, está siendo revalorizada e incorporada para el asesoramiento de las altas gerencias y como mentores de los más jóvenes.

La innovación requiere una forma totalmente nueva de pensar y contemplar el mundo. Hay que comenzar hoy a educar a los chicos de manera diferente.

Las habilidades que necesitarán los chicos de hoy incluyen el pensamiento creativo, la autonomía, la capacidad de cooperar, razonar y tomar posiciones. La innovación no se produce cuando se descubre algo nuevo, sino cuando se combinan elementos de una manera totalmente nueva.

Cuesta asumir el desprendimiento de los poderosos, pero la economía globalizada deberá traer prosperidad si los mercados se regulan con responsabilidad social, en un marco de cooperación internacional, lo contrario derribará en un irremediable enfrentamiento.

Las distintas teorías, condicionan que se lograrán buenos niveles de desempeño cuando las necesidades de la empresa y las personas que la integren, puedan ser satisfechas a través de la misma acción. Quien no encuentre suficiente desarrollo dentro, lo buscará afuera.

En el libre pensamiento de organización empresarial, hay especialistas que enfocan como primer elemento al trabajador, sus motivaciones, su rol, sus necesidades. Diferencian con claridad las capacidades innatas (físicas, intelectuales, resistencia psíquica) y las capacidades adquiridas (habilidades, conocimientos, experiencia) como elementos determinantes del potencial necesario para la ejecución de una actividad hacia un logro determinado. Refieren también las principales teorías que a su entender se hace necesario facilitar comprender al ser humano

En el modelo de sociedad de fines del siglo XX, los trabajadores no solo cumplían una función de meros productores, como en una primera época del modelo capitalista, sino que además eran importantes como consumidores y por eso mismo lograron un reconocimiento en otras áreas, incluyendo la participación política...”

En pocos años se sucedieron normas que hicieron de esta disciplina, un derecho protectorio del trabajador que, como en nuestro Art. 14 bis, adquiere rango constitucional, esbozado en principios como: in dubio pro operario; norma más beneficiosa; irrenunciabilidad de derechos; indemnidad y ajenidad al riesgo empresarial, subsistencia de la condición más favorable; no discriminación; primacía de la realidad, principio de buena fe; principio de la continuidad de la relación laboral, entre los más significativos, que anidaron la idea de irreversibilidad e incorporación definitiva de las ventajas como derechos adquiridos.

El pensamiento de la época consideró estos principios como inmutables, sin retroceso social

posible, con una concepción positivista que reflejaba la imagen de eterno progreso.

Pero el proceso de globalización del mercado mundial y la reducción constante de la tasa de ganancia del capital, entre otros factores, impactaron duramente en el modelo para dar comienzo a otro de características sumamente diferentes, con nuevos modelos de gestión de producción, compromisos de mejora constante de calidad, nuevas formas de gestión y organización del trabajo (polivalencia, círculos de calidad, servicios al cliente pos venta, etc.) que constituyen la flexibilización.

Los principios históricos ya no responden al nuevo orden social y lo que antes se definía como principio protectorio de la parte más débil, hoy es señalado como de extrema rigidez, no adecuada a las necesidades de la producción.

El acomodamiento del derecho a las nuevas relaciones de fuerzas entre las clases sociales no es inmediato ni sencillo. El conflicto entre lo pensado para una etapa histórica con la concepción del eterno progreso social y las nuevas tendencias flexibilizadoras, adquiere características traumáticas.

En ese sentido, el fraude laboral es hoy un fenómeno social que excede la conducta individual de algunos empleadores para constituir, la abierta violación de la normativa laboral, en una imposición por la sola razón de la fuerza.

Porque también la responsabilidad empresarial no puede disimularse ni puede ser intención desconocerla. Nadie desconoce que el origen de la empresa reside, en todos los casos, en el aprovechamiento con fines de lucro de oportunidades en aquellas "situaciones excepcionalmente favorables". Representado por la posibilidad de obtener beneficios extraordinarios, cobra fundamental importancia evaluar la capacidad potencial de adaptación ante los eventuales cambios que seguramente deban afrontar, capacidad que se halla vinculada en gran medida a los recursos tanto financieros como humanos que se encuentren a su alcance.

Se da paso así, a la organización económica y técnica que debe efectivizar el empleador con el objeto del debido rendimiento de frutos por parte de la empresa. Y el ejercicio de estas facultades patronales es, en su esencia misma, el de la explotación productiva y responde a un legítimo interés de lucro. Puede ser argumento válido que las empresas más rentables, paguen mejores salarios, aunque no en todos los niveles satisfagan las expectativas de los dependientes

Ya hoy no podemos hablar, de un descanso dominical que permita la integración y goce familiar como estábamos acostumbrados. La apertura de los grandes supermercados y shopping fomentando el "paseo de compras", las nuevas modalidades de contratación, lleva a los empleados, sin ningún beneficio extra, a la dependencia de sus puestos de trabajo que para nada les permite ejercer derechos instaurados desde décadas.

En una nota publicada por un diario porteño, pone de relieve que, de un relevamiento efectuado por una prestigiosa consultora, en mayo de 1998, entre 236 empleados pertenecientes a 26 empresas de distintos sectores ya no prevalece la preocupación por la inestabilidad, sino que se otorgue un mayor respeto. Se reveló que el 68% de los encuestados mantiene un disconformismo total a la forma que es tratado por la patronal siendo solo el 32% quien no presenta problemas.

Enfoques diferentes sobre la situación del mundo, complican la visión de quienes deben tomar decisiones trascendentales. Unos plantean que se encaminaría a un proceso de crecimiento y desarrollo sostenido, con una tendencia a la igualación de los niveles de vida y en los salarios en diferentes naciones. Otros vislumbran no un mundo globalizado, sino la sola internacionalización de los negocios, donde se terminaría por incrementar el riesgo empresario y como consecuencia, del camino a la bienaventuranza del paraíso de la gran aldea, se caería a las oscuridades de la incertidumbre.

Pero en ambos casos, ¿Quién es el dueño del capital? Cada vez se atomiza más la composición accionaria de las empresas. Ya no manda más el dueño, sino quien la administra y maneja. Y el fin último de un manager no es maximizar el beneficio de la empresa, sino su propio beneficio que está en directa relación a su permanencia en ella, buscando únicamente resultados ajenos al compromiso social que arrastraban los viejos patrones. El trabajo se considera una simple variable contable.

La búsqueda permanente de calidad en productos y servicios se ha convertido en un imperativo estratégico de las empresas que determinaría la supervivencia en el mundo globalizado

Nuestra civilización está dominada, por un proceso de homogeneización, por una condición de deshumanización en la que el "desierto crece" a causa de la occidentalización y de la uniformidad -técnica, capitalismo, imperialismo-, perdiéndose el respeto a uno mismo, que está anclado en la confianza en nosotros mismos como miembros de una sociedad, plenamente competentes y capaces de proseguir una concepción digna del bien durante toda una vida

Siempre existe la posibilidad de que alguna inestabilidad conduzca a un nuevo mecanismo, pues tenemos un universo totalmente abierto, pero el riesgo y la diversidad de tendencias también hacen imprevisibles las conductas humanas que lo motivan y la orientación que le impriman.

A medida que avanzamos a pensar en términos de influencia mutua, quiebra de sistemas, de estructuras disipadoras y de fusión de azar y necesidad, estamos emergiendo a una cultura totalmente nueva, orientada al cambio, con una creciente diversidad que trata de integrar la nueva concepción de la Naturaleza, de la evolución u el progreso, las nuevas y mas ricas concepciones del tiempo y el espacio y la fusión del reduccionismo y el totalismo, con una nueva causalidad. En el centro de este supermercado espiritual, esta siendo sembrada una nueva cultura positiva, con nuevas e integradoras percepciones para comprender la realidad.

Desde la perspectiva de la epistemología del sujeto conocido, se reconoce tanto la capacidad innata de todos los hombres y por lo tanto, de los trabajadores de saber de sí, del mundo, de los otros hombres, como que ese conocimiento es esencial al hombre ya que, gracias a él, puede captar el sentido de su destino y obtener la libertad de elegir el sentido de su existencia. Este conocimiento que no se aprende, que está en el hombre desde siempre, que se perfecciona, está en todos, pero es de cada uno y cada uno tiene diferentes capacidades por lo que se manifiesta de manera diversa.

Ese conocimiento deriva del presupuesto de la igualdad esencial entre los hombres; de allí que, cualquiera sean las tendencias que se supongan en relación con la permanencia del trabajo, ninguna de sus formas podría ser legitimada si violase ese principio de igualdad esencial. El derecho laboral en la estructura que ha adquirido en los últimos diez años en la Argentina ha venido, precisamente, a consagrar la violación de ese principio, desconociendo los mandatos constitucionales garantistas de los derechos humanos.

Toda acción del hombre que desconozca el principio de la igualdad entre los hombres es una acción injusta al igual que toda acción que justifique, perfeccione o consolide ese desconocimiento. Por ende, no son sólo injustos los que cometen actos de injusticia manifiesta, como matar, herir, robar, que afectan al cuerpo y a los bienes materiales. Son también injustos los que privan a otros del derecho a decidir el sentido de su destino, los que emplean la palabra para destruir la identidad de otros, intentando mostrar que no todos pueden gozar de los mismos derechos, que no todos merecen ser protegidos, que algunos han elegido la miseria y la privación.

Son también injustos:

- a) los que ocultan, los que evitan nombrar a los responsables de actos injustos, identificándose, entonces, con ellos más que con las víctimas de la injusticia;
- b) los que emplean su poder para incrementar el de los poderosos, y asegurar su continuidad y la propia en el empleo arbitrario de ese poder;
- c) los que temen decir lo que saben que debe ser dicho para no sufrir una amenaza sobre su persona o sus bienes creando así, nuevos peligros sobre aquellos que no tienen voz;
- d) los cómplices, los socios de la injusticia, aunque ésta se cometa más con la pluma que con la espada;
- e) los que crean representaciones para dar evidencia de una realidad que los protege a cambio de dejar desguarnecidos a los débiles.

Son injustos porque, con sus actos, violan el principio de la igualdad esencial entre los hombres e instituyen diferencias que los benefician allí donde deberían mostrar una identidad que libera a los que están sometidos a privaciones, entre las que se encuentran aquellas que derivan de la exclusión del derecho a definir y a construir la propia identidad.

Respecto de la forma en la que se alude al trabajo, puede revelarse en general dos aspectos distintivos: 1) no identifican las changas como trabajo, denominando así al "estable" o "fijo";

2) diferencian su oficio o profesión del que realizan intentando satisfacer sus necesidades inmediatas; relegando su trayectoria y su formación profesional intentando trabajar "de lo que sea".

Por consiguiente: se lo considera como un medio de satisfacer necesidades como las de alimentación, salud, vivienda, educación, capacitación, entre otras, observándose que la finalidad está más puesta en responder a los intercambios de las relaciones afectivas, de gratuidad, que en satisfacer una necesidad personal o de realización de identidad; de allí la relación que se establece entre la pérdida de trabajo y el debilitamiento de los lazos familiares.

Ello aparece unido a la necesidad subjetiva de obtener los bienes necesarios para la subsistencia a través del esfuerzo personal, considerando no el trabajo en sí mismo sino la acción de trabajar como asociada a la dignidad de las personas, en el sentido de satisfacción autónoma de necesidades, precedida de la libre elección acerca de la definición y del carácter de éstas.

Por consiguiente, pone a la falta de trabajo en el origen de las situaciones de extrema pobreza, y se identifica a los responsables de las diferentes relaciones que determinan y condicionan el origen y la subsistencia de esas situaciones de pobreza.

El desarrollo de la existencia de estas personas y la búsqueda de su identidad no se vinculan solo con la obtención de los bienes necesarios para la supervivencia. Esta identidad limitada a ser "en", "con" y "por" el trabajo, en la mayor parte de quien

se le pregunte sobre el trabajo, es el resultado de la negación de la igualdad esencial entre los hombres, que acarrea, como consecuencia, la naturalización de las diferencias sociales de índole existencial.

Esa identidad, que aparece ligada a un trabajo que ataca su dignidad, es, por lo tanto, una identidad desgajada, expropiada, tergiversada.