



Capítulo 1

CECILIA GARAVITO / ISMAEL MUÑOZ
(editores)

EMPLEO Y PROTECCIÓN SOCIAL



FONDO
EDITORIAL

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

Empleo y protección social

Cecilia Garavito e Ismael Muñoz (editores)

© Cecilia Garavito e Ismael Muñoz, 2012

De esta edición:

© Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2012

Av. Universitaria 1801, Lima 32, Perú

Teléfono: (51 1) 626-2650

Fax: (51 1) 626-2913

feditor@pucp.edu.pe

www.pucp.edu.pe/publicaciones

Diseño, diagramación, corrección de estilo
y cuidado de la edición: Fondo Editorial PUCP

Primera edición: octubre de 2012

Tiraje: 500 ejemplares

Prohibida la reproducción de este libro por cualquier medio, total o parcialmente, sin permiso expreso de los editores.

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2012-13212

ISBN: 978-612-4146-17-6

Registro del Proyecto Editorial: 31501361200809

Impreso en Tarea Asociación Gráfica Educativa
Pasaje María Auxiliadora 156, Lima 5, Perú

DESARROLLO, TRABAJO Y EMPLEO

Máximo Vega-Centeno

1. INTRODUCCIÓN Y RESUMEN

La expresión «desarrollo» es muy general, comúnmente aceptada y también imprecisa. La más reciente de desarrollo humano, en la actualidad ya ampliamente conocida y aun aceptada por muchos, corresponde a la aspiración de que todas las personas, varones y mujeres, puedan realizarse plenamente en la sociedad. Por eso mismo es una propuesta y una convocatoria para conseguirlo. Ahora bien, una nota que marca este enfoque es la participación de toda la sociedad. El ser humano no solo es beneficiario del desarrollo, sino que es agente responsable y creativo del mismo. El desarrollo supone o involucra necesariamente la actividad y las relaciones humanas y por eso debemos reconocer que la actividad de cada uno en la sociedad es algo muy importante.

En este ensayo, que es más normativo que estadístico, queremos referirnos al trabajo humano y no solo a una de las formas de cumplirlo, es decir el empleo. Por ello, en la sección 2 nos referiremos a los requerimientos del trabajo en una perspectiva de desarrollo. Esto es, lo que implica en lo que toca a producción suficiente (creación) de bienes y servicios e igualmente en la participación en algún proyecto social (colectivo, cooperativo o competitivo). Por ello, la actividad económica, el trabajo en la dimensión productiva y los frutos del trabajo en el consumo o satisfacción de necesidades, son algo que está en el centro de todo proyecto o aspiración de desarrollo, entendido en la perspectiva que estamos planteando. Nos preocupan los trabajadores (personas) más que el trabajo en abstracto. Los temas del trabajo humano se refieren a cuestiones esenciales del desenvolvimiento de la vida humana y de las relaciones en la sociedad y por tanto a su dignidad.

En la sección 3 nos referiremos al trabajo como necesidad y manifestación del carácter esencialmente activo de la persona humana, es decir al cumplimiento de su vocación creadora y de servicio y cooperación con otros en sociedad. En definitiva, a la importancia del trabajo y su dignidad —fuente de derechos inalienables, que tiene

raíces éticas y, para el creyente, teológicas—, que es importante explicitar y, en todo caso, colocar en el contexto de los nuevos desafíos que traen las transformaciones que se están operando en el mundo, como en el campo de la naturaleza de las actividades (tecnología) o en el de las relaciones internacionales (globalización).

En la sección 4 trataremos de ampliar y profundizar las implicancias del trabajo en relación con el empleo y las oportunidades que la sociedad ofrece, la retribución que se recibe y el reconocimiento o el valor social del esfuerzo de los trabajadores y de las tareas que se les encomienda. Finalmente, en la sección 5 propondremos algunas conclusiones que se desprenden de nuestra reflexión.

2. DESARROLLO Y PLENITUD HUMANA

Si bien la percepción de diferencias sociales, la coexistencia de riqueza y pobreza, es problema antiguo, reconocido y aun denunciado desde siempre, las características que reviste el fenómeno en la actualidad y la consiguiente búsqueda de sus causas y posibles soluciones es bastante nueva en muchos aspectos y es siempre desafiante.

En efecto, la historia abunda en referencias a pobres y ricos y en algunas expresiones, incluso tomadas fuera de contexto, se acepta, si es que no se justifica, la existencia de esas diferencias y sobre todo la existencia de pobres en la sociedad. En nuestros días, y en realidad hace ya cerca de dos siglos, una característica que se añade es lo masivo del fenómeno. Hay millones de pobres en el mundo y estos constituyen una elevada proporción de la población mundial. En segundo lugar, se han formado o consolidado áreas o regiones donde predomina la pobreza. Se trata de continentes enteros en que la subsistencia es precaria prácticamente para toda la población y donde las posibilidades de alcanzar una plenitud de humanidad están excluidas para la mayoría. En tercer lugar, la desafiante manifestación de desigualdades en el acceso y disfrute de bienes materiales, intelectuales y espirituales es clamorosa en los países subdesarrollados, aunque no está ausente incluso en países y regiones de abundancia.

Por otro lado, las posibilidades que otorga el mejor conocimiento de la naturaleza humana, de las propiedades químicas, físicas y biológicas de la naturaleza en general y de sus diferentes componentes —que constituyen los recursos de toda la humanidad—, han permitido desarrollos extraordinarios en dirección de poner muchas posibilidades y bienes al servicio y al alcance de la humanidad. En nuestro tiempo se han erradicado no pocas enfermedades o se dispone de medicamentos para curarlas, o bien se les puede prevenir con vacunas muy eficaces. Se han mejorado las posibilidades de una alimentación equilibrada y las condiciones de alojamiento y sanidad ambiental, con todo lo cual se puede alcanzar una vida más larga, cuestión que se refleja en la más alta o mayor esperanza de vida como indicador promedio.

En el Perú, en 1940 este indicador era de 36 años y en el año 2010 es de 76, evidentemente como consecuencia de una mejora en los medios de subsistencia y en los servicios de salud, en la nutrición y la vivienda. Sin embargo, hay que anotar que en países como Canadá, los EE.UU. y en los de Europa Occidental, ese indicador es de 81 años, es decir que las posibilidades son superiores y más abiertas a toda la población. Además, si se examinan las tablas de mortalidad en diferentes etapas de la vida humana, para ir más allá de los promedios, encontramos que aun existe, y en proporción muy importante en los países pobres, el fenómeno de la mortalidad infantil; la muerte antes de cumplir un año, por las deficientes condiciones de nutrición de niños y madres y por las deficiencias en los cuidados de salud. Igualmente, es muy alta la presencia de enfermedades llamadas carenciales, es decir debidas a deficiencias en la alimentación, al mal alojamiento y también a las condiciones de trabajo que, unas y otras o conjuntamente, determinan una elevada proporción de muertes prematuras; muerte de población joven que no ha podido completar un ciclo de vida.

Por otra parte, la vida, corta o larga, no siempre es satisfactoria y no es necesariamente fuente de plenitud. Las carencias y diversas formas de exclusión (pobreza) pueden generar y generan experiencias negativas de una vida poco feliz, de una humanidad no siempre plena y realizada.

En diversos textos de la Biblia se promete o se augura al hombre bueno, al justo, una vida larga y feliz. Se trata de una visión positiva y que corresponde a un proyecto que debería realizarse para toda la humanidad. La vida larga es evocada y evidentemente valorizada en la edad que simbólicamente alcanzaron los patriarcas Abraham, Isaac, Jacob, el popular Mathusalem y el tenaz Job¹, por ejemplo. La simbólicamente larga vida de ellos no estuvo vacía sino que recogió y fue expresión del cumplimiento de un proyecto. Los patriarcas murieron «en buena ancianidad y llenos de días» (Gen. 25, 8) como se dice en el caso de Abraham y en alguna forma se repite en el de los otros. La vida feliz, por lo mismo, se refiere al legítimo uso y disfrute de bienes materiales y sociales, así como afectos y lealtades familiares que, ambos, «son la bendición del Señor» (Sal. 128, 4-6) en el curso de la vida. En el libro de Job se nos relata que superadas las pruebas y reivindicada su reclamada inocencia, el patriarca recuperó y acrecentó sus bienes y recuperó también a los suyos. El libro concluye diciendo «Job vivió después ciento cuarenta años y conoció a sus hijos, nietos y bisnietos. Job murió anciano tras una larga vida» (Job 42, 16).

¹ Job, un hombre justo, es habitual y caricaturescamente presentado y popularizado como paradigma de la paciencia, la resignación y la aceptación aun de algo injusto, pero en el libro (drama) que relata toda su historia, se muestra su rebeldía y su rechazo de la inaceptable doctrina de la «retribución temporal», su reclamo a Dios por una explicación y, sin embargo, su fidelidad a ese Dios.

Es evidente que en forma similar se plantean estas preocupaciones o proyectos en diversas tradiciones y escritos ético filosóficos de diversa época y origen. Así, por ejemplo, Aristóteles considera una aspiración permanente la búsqueda de plenitud para la especie humana y como una aspiración de todos, la felicidad. Relaciona ambas perspectivas con la rectitud moral y con el discernimiento de lo que puede ayudar a «vivir bien en general»². El logro social más importante para él es conseguir «lo bueno para el hombre» y considera que en un nivel sublime sería «alcanzarlo para una nación o para una ciudad estado»³.

Quedaría por precisar en qué consiste la felicidad y cómo se la puede alcanzar en forma permanente y no solo como episodios aislados. Al respecto podemos recordar, para comenzar, la muy antigua visión epicúrea y hedonista que siempre y en diversas formas reaparece, y reivindica el placer o el goce como logros fundamentales en la vida. Como una prolongación y con vigencia actual debemos señalar la corriente del *utilitarismo*⁴, que reivindica la posesión y el uso o disfrute de los bienes como fundamento de la felicidad o, más generalmente, del bienestar de las personas entendido como posesión y disfrute de bienes. Por eso se dice de esta corriente, tan presente en la teoría económica, que vendría a ser la cuantificación de la felicidad. Se trata de una cuestión importante y delicada, aunque no exenta de ambigüedades.

En segundo lugar, debemos recordar la corriente *libertaria*, que reivindica como fundamento de la dignidad fundamental de cada individuo la libertad y exalta el ejercicio libre y soberano de elegir en función del propio interés y objetivos, como lo plantean trabajos y autores más recientes (von Hayek, Friedman, Nozick). La felicidad, entendida como la realización de lo que se desea o proyecta, se afirma en la autonomía del individuo, puede llegar a ser excluyente y supone además la irrestricta circulación de bienes y oportunidades, es decir, la existencia y funcionamiento de un mercado libre o sin interferencias. Este es otro aspecto que está también muy presente en la teoría económica y que igualmente es legítimo aunque no absoluto.

En tercer lugar, nos vamos a referir a la corriente *igualitaria*, la misma que, a diferencia de las anteriores, reivindica el derecho de todos en la sociedad sobre los bienes y las posibilidades de alcanzar la plenitud. En esta corriente ubicamos a Marx, así como los teóricos socialistas que le han sucedido y que más allá de ciertas simplificaciones o afirmaciones con carácter absoluto, rescatan otra dimensión fundamental, que es la de equidad en las oportunidades así como los valores de la solidaridad y la justicia. El mensaje de esta corriente de pensamiento tiene sobre

² *Ética a Nicómaco* VI, 5, citado por Adela Cortina, 1994, p. 32.

³ *Ética a Nicómaco*, 1.2, citado por A. K. Sen, 1987, p. 22.

⁴ Desarrollada por el filósofo griego Epicuro (siglo IV a.c.) y retomada recientemente por J. Bentham y J. Stuart Mill (siglo XVII) en términos sistemáticos y muy adecuados para la naciente ciencia económica.

todo un valor cuestionador y, en ese sentido, aunque no siempre está bien recogida o presente en la teoría económica convencional, no creemos que esta se pueda procesar correctamente sin tener en cuenta sus requerimientos fundamentales.

Por último, quisiéramos referirnos a una corriente que, con preocupación por la justicia y nutriéndose del aporte de las diversas corrientes previamente mencionadas, propone un enfoque algo integrador. Es la corriente que Ph. Van Parijs (2000) identifica como el *igualitarismo liberal*, que se puede asociar con los nombres de R. Rawls —sobre todo en su *Teoría de la justicia*— y de J. Habermas. Esta vez, también, se hace referencia al acceso y disfrute de bienes, pero se amplía la noción de bien más allá de lo estrictamente material y se coloca en primer plano el problema del acceso a esos bienes, que se reconocen unos como *naturales* (el talento, la salud) y otros como *sociales* (la libertad, la riqueza, el poder). Es decir bienes, condiciones u oportunidades que uno recibe gratuitamente o por condiciones preexistentes y otros que crea y ofrece la sociedad a través de su actividad y el funcionamiento de sus instituciones. El bienestar o la felicidad humana dependen de la distribución de esos bienes, parte de los cuales son creados o distribuidos socialmente. En otras palabras, la sociedad crea o puede crear condiciones para la felicidad y lo hace ofreciendo o abriendo posibilidades a las personas en la sociedad. Por lo mismo, lejos de cualquier determinismo o de alguna visión absoluta, existe un desafío y también una oportunidad permanente para la sociedad, para la humanidad, de crear condiciones para hacer posible la felicidad de sus integrantes.

En el curso de la historia concreta de la humanidad podemos decir que la vida larga, en alguna forma, se está logrando. Anteriormente hemos mencionado que la esperanza de vida, el período probable de vida, ha aumentado en los últimos tiempos y que incluso comienza a preocupar seriamente el aumento de la proporción de ancianos en las sociedades. Sin embargo, sobre la vida feliz hay que plantear aún no pocos interrogantes, ya que la realidad muestra otras cosas e incluso hay que decir que no es muy claro el concepto de felicidad ni es de aceptación universal, ya que existen percepciones escépticas. Para comenzar, el concepto mismo de felicidad va más allá de lo material, de lo observable y mensurable, y abundan los ejemplos de frustración, de depresiones y de suicidios en medio de la abundancia, de manera que riqueza y felicidad no van necesariamente de par. Por otra parte, la ausencia de medios es claramente un impedimento ya que la desnutrición, la ignorancia y la mala salud no son fuente de bienestar o felicidad y que la muerte prematura es cruel e inaceptable.

En alguna perspectiva, la felicidad tendría incluso alguna connotación negativa. Es así que habitualmente los economistas prefieren hablar de bienestar, se sienten más cómodos o seguros, ya que felicidad, propiamente, es algo subjetivo y puede ir más allá de los límites de la ciencia económica, entendida en algún sentido más bien restrictivo.

La felicidad está en la esfera de lo ético o de lo cultural, que le escapan, por lo que muchas veces resulta más cómodo ignorar o eludir estas cuestiones, por ejemplo mediante algún ingenioso supuesto o alguna hipótesis *ad hoc*.

Afortunadamente no pocos economistas discrepan de estas simplificaciones y no se sienten al margen de ese tipo de interrogantes o piensan que pueden dispensarse de considerar lo cultural y lo ético. En esto, creemos, están en la mejor tradición de la disciplina, siempre tentada de posiciones extremas. Por un lado, de algún moralismo ligero o prematuro que ignora hechos y condicionamientos; o bien de algún tecnicismo miope que pretende deducir conclusiones incuestionables y por ello mismo, reclamar la supremacía de sus resultados sobre cualquier requerimiento humano o social.

Entendemos pues la felicidad como el logro de haber desarrollado las potencias humanas en una sociedad concreta. La felicidad es la vocación fundamental del ser humano, la inclinación primera que orienta sus esfuerzos y que se completa en la realización personal plena. Esto no termina nunca y por eso la búsqueda de felicidad es permanente, se renueva con descubrimientos, con circunstancias o con estímulos nuevos y con el acceso y uso de bienes o recursos nuevos o perfeccionados.

Ahora bien, la realización plena de los seres humanos, mujeres y varones, compromete esfuerzos, es decir, creatividad y actividad personal, así como un patrón de relación positiva con otros. El ser humano, varón y mujer (especie), es un ser activo y de relación y por eso la naturaleza de su actividad y las relaciones que se generan a propósito de ella constituyen una cuestión fundamental cuando se quiere abordar temas relacionados con la evolución de la sociedad y en general con el curso de la historia humana, como son los que se relacionan con el desarrollo de los pueblos.

En la perspectiva de nuestra reflexión, entendemos el desarrollo como un conjunto de condiciones para la plena realización o para la felicidad de los humanos en el curso de la historia. Por eso será útil revisar algunos hitos del pensamiento y de la política en materia de desarrollo y de la participación activa de las personas, fundamentalmente su trabajo.

3. REQUERIMIENTOS HUMANOS, ECONOMÍA Y DESARROLLO

Las primeras percepciones en materia de desarrollo, a comienzos del siglo XX, con excepción de J. A. Schumpeter⁵, fueron casi exclusivamente económicas o en todo caso dominadas por la evidencia de situaciones económicas de diversidad chocante. Países ricos y países pobres en medio de una expansión espectacular de la economía

⁵ J. A. Schumpeter, 1941 (edición original en alemán de 1914) ya considera el desarrollo como un proceso de transformación social y no solo como un fenómeno exclusivamente económico.

mundial; grupos o clases dentro de países globalmente ricos y aun globalmente pobres. Gente con posibilidad de acceso a la gran cantidad y variedad de bienes que ofrecen la gran expansión y refinamiento de la producción. Gente con diversas oportunidades y posibilidades de participación en alguna forma en la producción y distribución de bienes y gente excluida o fuertemente restringida de hacerlo. Todo esto ya se percibía hace más de cincuenta años y desde entonces se ha insistido hasta la saciedad en tomar con precaución los indicadores globales, como el PIB por habitante, por ejemplo. Este último, pese a las críticas y reservas que razonablemente se le han planteado, es un buen indicador, pero no es exhaustivo: no refleja toda la realidad y al ser un promedio oculta no pocas diferencias y carencias.

Una consecuencia de esta visión exclusivamente económica es la insistente propuesta de resolver los problemas de insuficiencia y desigualdad solo con medidas económicas, como acelerar o mantener el crecimiento económico o proporcionar «asistencia técnica» o ayuda financiera, con la idea de que una vez resueltos los problemas económicos percibidos en el momento, todos los otros problemas se resolverán por vía de consecuencia⁶. En el fondo se trata de una sobrevaloración —curiosamente común a marxistas y a liberales— de las condiciones económicas de base, de la infraestructura, supuesto que estaba y está implícita o abiertamente presente en muchos proyectos hasta hoy, como consecuencia de la tendencia a simplificar en exceso las hipótesis y los enfoques.

Sin embargo, a pesar de que ha habido progresos notables en materia económica y muchos intentos para enriquecer el análisis y las propuestas, queda la evidencia del carácter incompleto de los logros. Las diferencias se acrecientan y las carencias no se cubren convenientemente. Incluso se agravan viejos problemas humanos y aun se experimenta la aparición de nuevos. Afortunada, aunque limitadamente, aparecieron en forma dispersa y discontinua diversos intentos que complementan o equilibran el enfoque y las políticas que se derivan. El examen del desarrollo adquiere y asume como fundamentales diversas connotaciones sociales que, lamentablemente, tienen como característica común la de tratarlas como subordinadas al proyecto económico. Por ello su limitada influencia y poco éxito.

Más recientemente, luego del abandono o de la menor importancia que, de hecho, se otorgó a toda preocupación por el desarrollo (en general por todo lo que se refería al largo plazo) en la década de 1970 y buena parte de la de 1980, se comprobó que se habían superado o casi resuelto los urgentes problemas del corto plazo, como la inestabilidad de precios y el desorden de las finanzas, sobre todo

⁶ Esto no es otra cosa que una primera visión del tan justamente controvertido «chorreo» que se esperaba, o aseguraba, resultaría del crecimiento.

en los países ricos o industrializados. Sin embargo, se pudo comprobar también que los problemas del desarrollo de los países subdesarrollados seguían pendientes, como una pregunta abierta y desafiante, no solo para los países directamente afectados, sino para todos, en medio de una prosperidad global recuperada. Debemos reconocer, sin embargo, que permanece aún la tentación de reducir los problemas del desarrollo a lo estrictamente económico, como lo expresa el notable artículo del premio Nobel R. Lucas que asume como criterio o indicador único del desarrollo, el PIB por habitante, que para nosotros es una condición *necesaria* pero de ninguna manera *suficiente*⁷.

En todo caso, debemos reconocer un renovado interés, tanto académico como político, por la problemática del desarrollo, y que se avanza en la propuesta de hipótesis más globales, fruto de mayores y más precisas observaciones de la realidad y, también del mayor desarrollo de las disciplinas científicas que concurren. Nos referimos a la propia economía, la antropología, la sociología y las ciencias sociales en general, así como las ciencias que estudian la naturaleza, las posibilidades de transformación de los recursos que ofrece y los riesgos de hacerlo indiscriminadamente.

El desarrollo implica necesariamente la expansión de la producción en la medida en que las poblaciones crecen y que la capacidad de transformación de la naturaleza se hace mayor e implica la diversificación de esa producción, así como una expansión en la medida en que las necesidades de esa misma población plantean nuevos requerimientos. Ahora bien, una mayor y más variada producción plantea un mayor uso de los recursos básicos que ofrece la naturaleza, y al transformar esos recursos se generan necesariamente efectos secundarios, así como un mayor consumo de energía, igualmente con efectos a veces poco controlables. Lo que parece necesario es pues tener en cuenta que el desarrollo, en una u otra forma, es usuario de la naturaleza y que puede ser indiscriminadamente consumidor y hasta destructor de ella, con lo que se puede comprometer el futuro, incluso cercano. Esta es una consideración importante que se ha incorporado en fecha relativamente reciente y que se conoce como el enfoque de la *sostenibilidad* del desarrollo para una humanidad que no se agota ni puede consumir o anular todos sus recursos en la generación presente.

El incremento de la oferta agregada, la cantidad de bienes y servicios que se pone a disposición de la población, es irrenunciable en el curso del desarrollo, pero no puede lograrse como si fuera absolutamente independiente de todo otro requerimiento. No puede producirse en forma irreflexiva, anárquica o irresponsable.

⁷ R. Lucas (1988, p. 3), en su artículo «On the Mechanics of Economic Development», además de la afirmación que comentamos —tributaria de la concepción de desarrollo que refleja el título— presenta una contribución sustancial al considerar la educación —el «capital humano»— como un factor esencial del crecimiento continuo de la economía, en una perspectiva más amplia.

Un elemento que es indispensable en esa necesaria expansión de la oferta es la *tecnología*, que es en definitiva conocimiento útil para producir, así como capacidad y medios para hacerlo. En este aspecto se debe reconocer un progreso espectacular de la capacidad humana para captar o extraer recursos y para transformarlos. Sin embargo, esa capacidad no es patrimonio de todos en el mundo, sino que al estar concentrada es fundamento de diferencias excesivas y de exclusiones. El haber llevado a niveles muy elevados las posibilidades de eficiencia es fuente de posibilidades y también de riesgos de todo tipo y, el haber podido reemplazar al hombre en la realización de esfuerzos de tipo mecánico o aun animal e incluso más recientemente, hasta en tareas inteligentes, puede ser un elemento de liberación y ser también una amenaza para la participación de los presuntos beneficiarios. El temor o el terror de quienes en el siglo XIX consideraban la mecanización como una amenaza, reaparece en alguna forma en nuestros días y, procesada la experiencia, es necesario afrontarlo racionalmente. Al igual que en el campo de los recursos, no se debe ni se puede renunciar a utilizar nuevas y superiores técnicas, pero se debe hacer racionalmente. Es decir, es necesario hacerlo tomando en cuenta sus efectos, no solo sobre la producción deseada, sino también sobre la organización social y sobre la participación humana.

Un tercer aspecto que debemos mencionar es el de la adecuación o de la orientación del esfuerzo de desarrollo en relación con las *necesidades humanas*. Esto quiere decir que el aumento de la producción o de la riqueza, como el refinamiento tecnológico, no son excluyentes y no son fines sino medios para satisfacer necesidades de poblaciones concretas. Ahora bien, una perspectiva importante es la de pensar, como lo han hecho algunos autores e instituciones, en las *necesidades básicas*, considerando que muchas poblaciones se encuentran en una situación en la que aun las necesidades nutricionales, de alojamiento, vestuario y educación no pueden ser mínimamente satisfechas. Evidentemente, la supresión del hambre y la desnutrición, del analfabetismo, la precariedad de la salud y la imposibilidad de cuidarla o recuperarla constituyen requerimientos prioritarios y es justificable reclamar que los esfuerzos de desarrollo ataquen primero estos aspectos, como que son los más urgentes.

Sin embargo, debemos dejar abierta la posibilidad de superación y de búsqueda de la felicidad o de realización plena de personas y de sociedades en condiciones técnicas y culturales nuevas. Esto no excluye la preocupación o la pertinencia de la referencia a necesidades esenciales, sino que asume la posibilidad de que el conjunto de necesidades pueda evolucionar con las posibilidades que ofrece la técnica moderna, con las posibilidades que debería ofrecer una organización social y económica más equitativa y con la maduración humana en general, condiciones que amplían, replantean o redefinen la urgencia y la jerarquía de las necesidades humanas.

El desarrollo lo planteamos pues como un proceso de carácter acumulativo que crea condiciones y que ofrece posibilidades para una vida humana y social en superación. El desarrollo es un proyecto nunca terminado pero siempre vigente, que involucra diversos aspectos, económicos y otros, y no puede solo incorporar estos últimos como añadidos *a posteriori*. Esto es lo que, a nuestro juicio, resume el enfoque de *derechos* y *capacidades* propuesto por A. K. Sen (1989). En efecto, la producción de una mayor cantidad de bienes y servicios en una sociedad, bienes que aseguren tener atributos adecuados —es decir calidad—, es indispensable y esto es uno de los insoslayables aspectos económicos y técnicos del desarrollo. Sin embargo, el producir más, como el tener más, no son finalidades, sino medios o condiciones.

Los bienes que se producen están, en principio, destinados a la satisfacción de necesidades o, mejor, a que la humanidad pueda satisfacerlas. Esto supone dos cuestiones de la mayor importancia: una es que la gente tenga *derechos* sobre los bienes y la otra que tenga *capacidades* para utilizar los bienes en función de su realización personal en sociedad.

En ambos casos, la idea o la exigencia va más allá de lo que sugeriría la acepción corriente de los términos empleados. En primer lugar, tener derechos sobre los bienes significa tener acceso a ellos, y este no es un problema jurídico sino sobre todo económico y social. El derecho o el dominio sobre los bienes lo tiene en primer lugar quien los ha producido o descubierto; es pues en razón de haber participado —solo o en grupo— en una producción, que se afirma el derecho y el posible dominio sobre los bienes. Es obvio que en una producción socialmente diversa y compleja, el producir en grupo y para el intercambio concede a quienes participan un poder para tener acceso a los bienes producidos o para acceder a otros, lo que en nuestros días se llama, en general, un poder adquisitivo que otorga la posibilidad de acceder a la diversidad de bienes que se requiere o que se desea. La capacidad adquisitiva que es reconocimiento de la participación en la producción, es fuente de libertad y si es suficiente, fuente de real satisfacción de necesidades. Anotemos para completar la visión de los derechos sobre los bienes, que la sociedad como tal (el Estado o los municipios) puede también producir bienes de carácter complementario que permiten un incremento o una reasignación del poder adquisitivo logrado, ampliando la cantidad o calidad de los bienes deseados de que se puede disponer. En el fondo, la producción social amplía el ingreso real debido a la participación en la producción. Pero, además, en las sociedades modernas el intercambio es sobre todo en términos monetarios, es decir que tanto el reconocimiento de la participación (salarios) como la capacidad adquisitiva se evalúa en dinero, y los valores relativos de los bienes en precios. Por lo mismo, el valor de la moneda y el sistema de precios determinan en definitiva el poder

adquisitivo de las personas y constituyen una referencia indispensable para evaluar los derechos sobre los bienes.

Por otra parte, supuestos o asegurados los derechos sobre los bienes, es decir el acceso o posesión de los mismos, queda el problema de su empleo o de su aplicación a las necesidades o aspiraciones humanas. De la misma manera que hay que incorporar un bien alimentario al organismo humano (consumirlo) para que proporcione sus elementos nutrientes y, por lo demás, hay que hacerlo en condiciones y proporciones adecuadas, todo otro bien o servicio que tenga potencialmente la capacidad de satisfacer necesidades biológicas, sociales o personales debe ser elegido, elaborado y administrado o aplicado en las mejores condiciones, así como teniendo en cuenta al agente consumidor o sujeto de necesidades. Esto compromete sus *capacidades*, las mismas que tienen que ver con el desarrollo personal, es decir la educación, la inserción cultural, las aspiraciones intelectuales y espirituales de las personas en un medio determinado. El consumismo en sí no es interesante ni responde a una aspiración auténtica de desarrollo. El requerimiento es alcanzar la plena realización apoyados en derechos sobre los bienes, en el ejercicio de la libertad que otorga el ser participante y el de aportar las capacidades personales para bien elegir, para bien usar y para compartir bienes.

El desarrollo no se reduce pues a un problema económico, muy importante o aun esencial, de superar problemas de producción y distribución, sino que involucra en todo momento y no solo *a posteriori* y en razón de ciertas consecuencias, aspectos sociales y personales. La búsqueda de la humanidad es la del bienestar y del bienestar para todos y el desarrollo es justamente el proceso de creación de condiciones favorables para ello. El desarrollo no resuelve problemas ni colma aspiraciones, directa o necesariamente, pues siempre juega la libertad y la posible eficacia, pertinencia e intención de la acción humana. El problema del no-desarrollo, o del subdesarrollo, es que genera condiciones adversas, plantea o agrava restricciones o impedimentos para muchos en nuestras sociedades. El bienestar, la posible felicidad, esta excluido, distorsionado o pervertido.

En este sentido es que el enfoque, o mejor, la convocatoria, del desarrollo humano, cobra fuerza y pertinencia. En efecto, en una perspectiva de progreso y de asumir la posible abundancia de bienes, se la reclama para todos y se somete el valor de su empleo al logro de mejores condiciones de vida y en definitiva, a la realización plena de todos.

Ciertamente se trata de una utopía, de una especie de escatología social, y en ese sentido es *un* pensamiento movilizador y una orientación permanente.

4. DESARROLLO, LIBERTAD Y TRABAJO

Así planteadas las finalidades humanas y sociales del desarrollo y del trabajo humano en el proceso de transformación que supone, debemos recuperar con más fuerza algo que es central en todo ese dinamismo. Nos referimos a la libertad y la responsabilidad de la actividad humana que ya hemos mencionado, pero que debemos examinar más específicamente.

Para un judío o para un cristiano, la raíz de estos atributos está en el origen, la voluntad del Creador de forjar un ser a Su semejanza (Gen. 1, 26), es decir, libre y activo por excelencia, pero pueden encontrarse otras referencias similares desde la antigüedad más lejana. Es decir se trata de algo que no se puede contradecir razonablemente. La esclavitud y la ociosidad, o cualquier forma de dependencia abusiva paralizan, como lo hacen la inercia, la inactividad, o la pasividad, que no son valores reclamados seriamente ni constituyen aspiración para nadie.

Ahora bien, la libertad no es exclusivamente el libre albedrío de los credos liberales. La libertad la entendemos como la capacidad de tomar decisiones en forma autónoma sin interferencias ni coerción; es la búsqueda de decisiones prudentes como resultado de una actitud reflexiva y abierta a los demás. Por eso la entendemos también y sustancialmente como actitud positiva frente a la interdependencia y la relación con otros miembros de la sociedad. En otras palabras, no se puede divorciar la libertad de la responsabilidad ni de la solidaridad. Esto es, a nuestro juicio, lo que caracteriza la libertad propiamente humana. La que hace posible una convivencia social constructiva.

Anotemos que el ejercicio de la libertad involucra actitudes personales y condicionamientos externos, de manera que se la debe reconocer como una búsqueda. Más que vivir en libertad, estamos propiamente en un proceso de liberación, un proceso que, nuevamente, no tiene un punto de llegada cercano o previamente identificado sino que es un proceso abierto. La historia de la humanidad, en alguna forma tal vez errática, es un proceso de liberación, una búsqueda o conjunto de ensayos para hacer posible el libre desempeño de los humanos. En este sentido, el desarrollo es un proceso de liberación que pone el acento en ciertos elementos que constituyen fundamento de la libertad de los pueblos y de importantes capas de población dentro de ellos (Vega-Centeno, 1991 y 2003; Sen, 2001).

No puede haber desarrollo, estrictamente hablando, sin ampliación de los ámbitos de libertad y, consustancialmente, de la valoración de las responsabilidades y de la promoción de la solidaridad. El apóstol Pablo (Gal. 5. 1 y 13) expresa con gran fuerza y claridad que hemos sido liberados —es decir que hemos accedido a la libertad— para amar y servir a los otros, es decir que libertad y apertura a los demás

no se pueden separar. Por eso una pregunta actual es sobre la finalidad: la libertad, ¿para qué? En contextos mas amplios, y cuando se le convierte en un fin, por lo demás, es accesible a pocos y para utilizarla en función de objetivos más o menos banales, efímeros o egoístas. La libertad está orientada a la plenitud humana y a la construcción social; la liberación o la conquista de la libertad es una condición para ser más plenamente humano y por ello la urgencia de allanar restricciones o impedimentos, de desaparecer trabas exteriores a la libertad y, por supuesto de formar seres humanos libres, capaces de superar restricciones, de sobreponerse a impedimentos y como condición fundamental de no crear u oponer obstáculos a la libertad de otros o de desnaturalizar posibilidades para sí mismos y para los demás. Así, el egoísmo excluyente y ventajista con que a veces se confunde la competitividad y también los diversos paternalismos con que se trata de compensar abusos e injusticia están fuera del proyecto de afirmación de la libertad. En nombre y en función de la libertad, lo que se defiende es la existencia de oportunidades abiertas y de posibilidades efectivas o garantizadas para todos.

Por otro lado, el ser humano libre es activo, tiene la posibilidad y aún la necesidad de realizar o de ejecutar proyectos o tareas y para ello se vale de sus capacidades de inteligencia y de reflexión, así como de sus habilidades físicas o corporales. Su actividad depende en mucho de su libertad para actuar.

Sobre el trabajo humano debemos decir que el primer desafío que debe afrontar el hombre es, ciertamente, su confrontación con la naturaleza, con la sociedad y, en el fondo, su necesidad de subsistir. Es en función de todo esto que despliega esfuerzos y que recibe apoyos, cuando aún no puede ser autosuficiente.

Los esfuerzos a que acabamos de referirnos son los que constituyen el trabajo humano, la obra de su inteligencia, de su ingenio y de sus manos, que le permiten subsistir y mejorar sus condiciones de vida. El trabajo es pues una exigencia de la vida humana y es también una condición para que esa vida sea posible. Por eso, podemos decir que el ejercicio del trabajo humano es una necesidad personal, ya que afirma su dignidad y su humanidad; y, es una condición de subsistencia, ya que es con el fruto del trabajo que esa subsistencia toma posibilidad. Además, debemos reiterar que utilizarlo es una necesidad social, porque el esfuerzo humano no solo tiene significación individual, sino que es también un aporte a la vida de la sociedad.

Trabajar es pues desempeñar una tarea o realizar una actividad capaz de producir bienes o servicios, de generar ingresos y debería explicitarse además la condición fundamental de que esos bienes y servicios sean útiles para la sociedad, ya que en ejercicio de su libertad el humano puede errar o hacer daño. Es conocido el ejemplo del médico que coloca una inyección salvadora a un paciente, pero que ejecutando una operación o tarea exactamente igual puede inocularle un veneno. En nuestros

días se podría añadir el enorme esfuerzo social y científico de quienes producen armas de destrucción masiva o indiscriminada o de quienes «preparan la guerra», es decir destrucción y muerte, en aras de «mantener la paz». En todo caso esta actitud, que corresponde a una concepción muy restringida de la paz y de la convivencia humana, fue recogida hace más de 2000 años por el proverbio romano *Si quieres la paz, prepara la guerra*.

Entendemos el trabajo como el desempeño de una tarea que, en principio, dignifica al hombre porque lo hace útil y porque le permite realizarse a través de su obra. Por eso, no podemos confundir trabajo con cualquier actividad o esfuerzo sin tener en cuenta el carácter humanizante o deshumanizante de su concreción y objetivos. Debemos reconocer que no es pues irremediable que un proceso de trabajo sea deshumanizante, como a veces se ha denunciado, incluso sin matices. Tampoco, en el otro extremo, es siempre una bendición que alcanza a todos. En la historia humana el trabajo es algo esencial, es un proyecto grandioso pero está amenazado de graves y diversas distorsiones. En una oportunidad, un intelectual y empresario periodístico peruano afirmó que «el periodismo puede ser la más noble de las profesiones pero también puede ser el más vil de los oficios». La profesión, con una connotación altamente positiva y el oficio con toda la carga peyorativa, son formas o categorías que reflejan jerarquías en la ejecución de tareas y, en el tema que nos ocupa, como en el de la frase que hemos citado, es la finalidad, son las motivaciones y los medios empleados que determinan la *nobleza* o la *vileza* de esas tareas. El trabajo, y como ha sido abundantemente repetido, ennoblece a los humanos pero es necesario distinguir los diversos aspectos involucrados. En el caso de una sociedad compleja como la actual, se debe señalar los problemas que alejan los esfuerzos efectivamente realizados del ideal del trabajo que ennoblece y que permite la realización plena de quienes lo ejecutan.

En nuestros días, las tareas de producción de bienes y servicios se realizan por elencos de trabajadores y en unidades de producción que, en general, se identifican o definen como empresas. En menor medida subsiste el trabajo individual y el trabajo en unidades familiares, aunque los sectores informales de países subdesarrollados tienen mucho de esto último. En todo caso, nos vamos a referir a la empresa como lo típico o característico. En efecto, en la empresa se realiza la producción de bienes y servicios y esto implica la ejecución de diversas tareas que comprometen diversas potencialidades humanas y que, esencialmente, constituyen cargas diferentes. En la empresa se desempeñan también diferentes funciones, que a su vez desembocan en diversos tipos de tareas y en jerarquías, interrelaciones o interdependencias. Finalmente, en la empresa se crean o consolidan derechos sobre la obra conjuntamente realizada y sobre la organización misma. Por otro lado, la empresa tiene una posición

y significación en la sociedad. Esta posición se encuentra ligada en alguna forma a su dimensión y poder, los que hacen ambigua esa significación. El trabajo de cada uno se ubica en alguna posición o alguna unidad productiva y la ocupación de una plaza o el desempeño de tareas en forma continua es lo que habitualmente se llama el empleo. Por eso, con la preocupación por la significación del trabajo, queremos hacer una distinción que nos parece útil para entender los aspectos que implica el empleo.

A. K. Sen señala los tres aspectos que parecen esenciales a propósito del empleo (1975). Reconociendo que se refieren implícitamente a lo que llamamos trabajo dependiente, son una referencia útil incluso para el trabajo independiente o por cuenta propia. Estos son el aspecto *productivo*, el *retributivo* y el de la *valoración*, que si bien son insolubles, nos permiten, al tratarlos por separado, avanzar algunas precisiones y contrastes entre la realidad, las afirmaciones corrientes y las aspiraciones fundamentales.

Desde el punto de vista productivo, estar empleado o desempeñando un trabajo significa estar preocupado con el resultado de un esfuerzo mayor, el logro de un producto que se puede ofrecer a la sociedad con el fin de que pueda satisfacer ciertas necesidades. En otras palabras, participar en la producción social. Ahora bien, esa participación supone la existencia de una posibilidad, es decir, que en la organización de la producción exista el puesto de trabajo y, por otra parte, la entrega de esfuerzos y habilidades o competencias por el trabajador. Esto es lo que en el enfoque corriente de los mercados se conoce como la *demanda de trabajo*, es decir el hecho que la empresa requiere el concurso de trabajadores, y la *oferta de trabajo*, es decir el hecho de que personas concretas estén dispuestas o requieran desempeñar tareas de producción y, consecuentemente, soliciten estar involucradas en un puesto de trabajo.

En estas dos solicitudes hay varias cuestiones a señalar. En lo que toca a la demanda, preexiste el proyecto de producción y la habilitación de componentes o medios para ello (la inversión). Preexiste también una concepción de cómo organizar la producción y de cómo implementarla desde el punto de vista técnico, cuestiones que son interdependientes. En esta perspectiva se solicita la participación de los trabajadores en condiciones dadas. Todo o casi todo está predeterminado y no quedaría sino adecuarse, situación que es bastante común y que exige a los trabajadores más que a la empresa, como parece natural o irremediable.

Por otro lado, la inversión no es una decisión fácil y segura, ni es posibilidad universal. Invierte el que tiene recursos (ahorro previo, fortuna familiar) o bien el que tiene credibilidad social (tiene acceso al crédito), y estas no son posibilidades universales. Invierte, en seguida, aquel que teniendo un proyecto está dispuesto a comprometer esfuerzos y riesgos en una aventura que casi nunca ofrece seguridades: el empresario es un agente clave en lo que toca a la decisión de invertir (conseguir

y ampliar fondos) y a la definición de la naturaleza y características de lo que se proyecta hacer o producir.

La producción involucra diversas tareas que pueden ser necesarias o complementarias, posibles de realizar en forma individual o colectiva y que en todo caso deben ser organizadas. Para ello se deben asignar tareas o funciones específicas, así como explicitar la relación entre unas y otras. De esto se derivan las diferentes contribuciones de los trabajadores o su papel concreto en la producción. Ahora bien, esto puede plantear el cumplimiento de requisitos específicos en términos de características físicas (fuerza, rapidez de movimientos o reacciones, habilidad, delicadeza, etcétera) o bien características adquiridas como competencias diversas, a veces fruto de la experiencia acumulada. En definitiva, aparecen o se requieren diversos tipos de contribuciones y esto genera una heterogeneidad de tareas y, por lo mismo, la composición del conjunto de trabajadores en una empresa. Todos son en principio necesarios, pero puede afirmarse la mayor importancia de ciertos aportes, y su carácter es incluso irremplazable en diferentes niveles o estados de la producción. Así, estos aportes pueden adquirir una cierta percepción o valoración técnica diferente entre los trabajadores, hecho que constituye un primer dato y también un problema a retener.

Otra cuestión es la que se refiere a la diferencia de funciones entre las de producción estrictamente y las de dirección, en general. «Siempre habrán patrones y obreros», como dice una de las más caras y corrientes expresiones del conservadurismo social para aceptar o legitimar abismales diferencias y sometimientos, pero esto no significa automáticamente separación, distancia y excesiva jerarquización. Hemos señalado antes el rol de empresario-inversionista, y ahora debemos recordar que el funcionamiento cotidiano de una unidad de producción implica labores de dirección y supervisión que suponen competencia de conjunto y dominio del proyecto, como fundamento de una necesaria y bien entendida capacidad de dirección, coordinación y ejercicio legítimo de autoridad. Por otra parte, suponer que los obreros, los encargados de tareas concretas, a veces simples o elementales, solo pueden ser participantes pasivos en un proyecto que no es en ninguna forma suyo o que los excluye, es un error ético y técnico.

Es un error ético porque el obrero no deja de ser persona y por tanto de ser un ente responsable, capaz de autocrítica y de superación, capaz de generar vínculos, incluso afectivos, con el proyecto en que está comprometido. Es un error técnico, porque los mayores rendimientos, los aportes más valiosos, se producen en la medida en que los trabajadores se sienten realmente integrantes de un proyecto y no simples piezas o mecanismos, tal vez prescindibles. La incomprensión de hecho del carácter de proyecto común de la producción que requiere diversos aportes (gerencia, dirección técnica, ejecución) ha llevado a denuncias, actos reivindicativos formales o teóricos

que plantean un permanente enfrentamiento entre los trabajadores y los capitalistas. Evidentemente, se trata de la generalización de una situación extrema que, en unos casos, como en los socialismos históricos, fue resuelta con fórmulas autoritarias o burocráticas y que en otros casos ha llevado a situaciones que no han beneficiado siquiera a los propios trabajadores. En nuestros días el aporte de psicólogos dedicados al estudio de los problemas del trabajo hace resaltar dos aspectos que nos parecen muy importantes. Uno es el de los efectos negativos de la existencia o el mal manejo de tensiones, como la amenaza de inestabilidad o la presión por la ejecución, correcta y en tiempo deseado, de las tareas encomendadas. No nos imaginamos que ciertas tensiones fruto de la competencia a que están sometidas las empresas puedan desaparecer, pero como en toda colectividad en que se valoriza el objetivo común, esas tensiones se pueden hacer llevaderas o adquirir sentido. El otro aspecto es el de la productividad, cuestión sobre la que volveremos más adelante. La hipótesis que toma cuerpo a medida que se hacen estudios empíricos, es que el rendimiento de los trabajadores se eleva en cuanto se sienten parte y se perciben involucrados en el proyecto de la empresa. Evidentemente, no se desprende de esto alguna receta automática o un efecto idílico inmediato, sino que se valoriza el hecho de que en alguna forma se estaría rescatando el vínculo entre el trabajador y la obra colectiva, se estaría reduciendo la alienación, igualmente denunciada, y con bastante razón.

Todo trabajador aporta a la producción y ese aporte se evalúa habitualmente por su *productividad*, es decir, lo que produce en un periodo determinado y dadas las posibilidades, equipos y complementación que pueda recibir. La productividad es pues una medida o un indicador de rendimiento, podríamos decir que es un reflejo de hacer lo mejor posible en circunstancias dadas.

La productividad, por otra parte, es típicamente una categoría comparativa. No interesa mucho la referencia aislada de una empresa o la de esta en un momento dado. Lo más interesante es la comparación entre unidades productivas o la evolución de la productividad en una firma a través del tiempo. En el fondo son dos preocupaciones, una es quién o qué empresa es más productiva en un momento (comparación contemporánea entre unidades con producción similar), la otra es si una empresa mejora o eleva su productividad en el transcurso del tiempo.

Ambas cuestiones están en la base de algo que siempre fue preocupación de los productores y que en la actualidad se ha hecho radicalmente necesaria en un mundo de apertura y liberalismo comercial, es decir la *competitividad*. Siempre preocupó a los empresarios el subsistir o no arruinarse y así mismo realizar los beneficios esperados. Ahora bien, la subsistencia y los beneficios dependen de que una unidad productiva pueda vender, y en mercados más o menos libres, más productos y esto depende de los precios que estén dispuestos a aceptar y de la calidad de sus productos, así como

de los precios y calidad que ofrecen las empresas competidoras. Por ello, todos estarían estimulados o presionados a elevar la productividad para conservar un lugar en el mercado o para ampliarlo. Quienes no lo hacen, por vía de mejoras o innovaciones, quedan afectados o por lo menos amenazados de ruina en un proceso definido como de *destrucción creadora*, que recientemente se quiere ver también como de *creación destructiva*, que es la explicación de Schumpeter sobre la dinámica económica⁸.

Avanzando en nuestra reflexión, debemos señalar que la elevación de productividad como condición de competitividad y, por tanto, de subsistencia o de buen éxito económico, es el resultado de cambios o mejoras técnicas que afectan toda la organización de la producción, es decir, los métodos, los equipos y maquinaria y la composición de los elencos de trabajadores. Los cambios técnicos permiten incursionar en nuevos mercados, sea porque se ofrecen productos nuevos o mejorados o porque se ofrecen productos ya conocidos en mejores condiciones de calidad o de precio. Esta es la forma de recuperar o reforzar la competitividad de las empresas que los incorporan.

Los cambios técnicos constituyen transformaciones que incorporan mejor o mayor conocimiento de los materiales y de los procesos de producción y lo hacen a través de nuevos equipos y máquinas, así como de conocimientos y destrezas del personal de trabajadores. En ese sentido, y sin pretender un análisis exhaustivo, sino en relación con la preocupación central de este trabajo, los cambios técnicos plantean eventuales reducciones de personal, así como cambios en el aporte que se les solicita (por ejemplo, mayor o renovado conocimiento). Lo primero tiene que ver con el volumen de empleo y lo segundo con la calificación de los trabajadores.

4.1. El trabajo humano y el empleo

La posibilidad de trabajar, en su doble dimensión de aporte personal y de necesidad de subsistir es una cuestión fundamental y muy sentida en toda sociedad. Por lo mismo, las condiciones para el trabajo independiente o para obtener uno dependiente son cruciales y se identifican como el problema del empleo, es decir la situación para todos los que desean o necesitan trabajar. El volumen o el nivel de empleo preocupa y ha preocupado siempre a justo título, pues todo lo que venimos analizando tiene sentido cuando es posible trabajar, cuando existe un *puesto de trabajo* accesible o disponible. El problema aparece por las diferentes o variadas posibilidades de acceso

⁸ La idea de que el «fenómeno fundamental de la dinámica capitalista» plantea la necesidad de innovar o bien de imitar, y en caso contrario de afrontar la ruina, está en el libro inicial de Schumpeter (1914) y fue desarrollada en los libros posteriores sobre los ciclos económicos (1931) y sobre el capitalismo y la democracia (1942).

o disposición de recursos y medios de producción, así como por la consiguiente división de la sociedad en propietarios y operarios, en empresas y trabajadores que esta contrata. El problema no es nuevo y tenemos referencias como la parábola de los obreros de la undécima hora y su expresión «nadie nos ha contratado» (Mateo, 20, 7), como indicación de que no había puestos de trabajo y eso, lo sabemos bien, es el desempleo, amenaza y fantasma que ha preocupado siempre a la humanidad. Más aun si, como acabamos de recordar, el curso de la historia y del progreso pueden requerir cada vez menos operaciones ejecutadas por trabajadores, esto es, menos puestos de trabajo y por consiguiente menos trabajadores para cumplir con similares requerimientos. La revolución del transporte en el siglo XIX, de la carreta al ferrocarril que permitía desplazar mucha más carga, en menos tiempo y con menos personal, o los progresos de la agricultura que en el transcurso de dos siglos ha quintuplicado su producción, al mismo tiempo que se reducía a un tercio el número de agricultores, son referencias elocuentes de lo que puede significar la elevación de productividad para el empleo. Sin embargo, esta es una visión simple o simplista del fenómeno. La vocación humana de superación buscará siempre medios para el logro de desempeños superiores y, en los ejemplos presentados, no se puede pasar por alto el hecho de que el aporte de las personas es más estrictamente humano, no es solo la fuerza o la energía animal que está comprometida, y que el servicio a otros, a la sociedad, es superior. Además, hay otro fenómeno concomitante, y este es que una nueva forma, más eficiente, de producir un bien o un servicio, si bien libera trabajadores, ella misma crea otras posibilidades. En el caso del transporte, se necesitan menos *trabajadores*, transportistas estrictamente, pero se necesitan más trabajadores en la producción de materiales, en la organización del transporte y en el manejo y comercialización del mayor volumen de producción transportada. Algo similar podría decirse de la mayor y más eficiente producción agrícola y en general de la transformación de la actividad industrial, ambas con la consecuencia de incrementar y plantear nuevas solicitudes a lo que se conoce como el sector terciario de servicios y de comercio.

En curso de una transformación tecnológica, experiencia que es cotidiana y aun acelerada en nuestros días, la reducción y aún más, como veremos más adelante, la transformación de lo que se solicita a los trabajadores, es ciertamente una amenaza o un desafío a las posibilidades de empleo, entendido como permanencia de los puestos de trabajo. Sin embargo, las nuevas condiciones de producción, la velocidad con que se solicitan los abastecimientos y la tareas complementarias que aparecen, pueden crear otros puestos, o bien pueden hacer necesarias otras tareas y, por lo mismo, convocar a nuevos o un número aún mayor de trabajadores.

En el siglo XIX se profetizó una catástrofe del empleo a la luz de ciertos cambios espectaculares en el campo mecánico, físico y químico, lo cual era evidente

en ese momento. Lo que no se señaló o precisó, porque era menos perceptible, es que el desarrollo subsecuente generaría otros y, tal vez, un mayor número de nuevos empleos. Es lo que hoy nos permite distinguir entre la generación de *empleos directos* y *empleos indirectos*, que son el argumento empírico que ha contradicho la teoría del estallido del capitalismo por la expansión de un ejército de reserva industrial, los desocupados, por causa del desarrollo industrial.

Sin embargo, no se puede ser ingenuo respecto de ambas visiones. Por un lado, existe la amenaza de la mecanización en forma algo diferente a la de antes, y hoy día la del desarrollo de la química o la microelectrónica como potenciales elementos reductores de empleo y, por otro lado, de las posibilidades que abren nuevas tareas o rutinas tal vez precariamente cubiertas anteriormente. El empleo indirecto es una realidad que no se debe ignorar al tomar decisiones. Consecuentemente no es racional excluir progresos o novedades que permitan mejorar en la producción y en la atención de necesidades, pero el logro de efectos indirectos que compensen la eventual pérdida de empleos en una producción final o complementaria no es automático ni se ofrece con seguridad a la propia sociedad que innova y eventualmente pierde empleos. En otra forma, lo importante es considerar la dinámica de creación o cancelación de puestos de trabajo cuyo saldo sensibiliza con toda razón a la sociedad y abre o cierra posibilidades al contingente de personas que aspiran o necesitan trabajar.

Otro aspecto en la dinámica que mencionamos es que el aporte o el tipo de participación que supone un puesto de trabajo también cambia con la presión de la competencia y con los cambios técnicos. En efecto, en el puesto de trabajo se ejecutan tareas que son una contribución a una obra compleja y que están definidas por los requerimientos que plantean, por los atributos o características que debe tener el producto y por el ritmo del conjunto de la producción. Las tareas inherentes a un puesto de trabajo están definidas en un momento dado, o mejor, en un periodo, y exigen determinadas habilidades o competencias en quien las debe ejecutar o desempeñar. Esto, sin embargo, puede cambiar como consecuencia de cambios en otras etapas u operaciones de la producción.

Por una parte, el condicionante mayor es el producto final, cuya realización exige contribuciones específicas de cada operación o etapa del proceso. Consecuentemente, un cambio en el diseño o en algún atributo del producto final puede cambiar la naturaleza de las operaciones, es decir el trabajo específico que se debe realizar en cada puesto o por lo menos en algunos de ellos. En el límite, y sin que se trate de algo excepcional, puede hacer prescindible o inútil la contribución de algún puesto, lo cual induce a su cancelación y la consiguiente exclusión del trabajador a cargo de él. Por otra parte, en cada puesto de trabajo se utilizan equipos, máquinas y herramientas para la ejecución de las tareas encomendadas. En esta situación, la

destreza y el desempeño de quien debe ejecutar lo especificado para un puesto están ligados al dominio de un equipamiento y, los cambios técnicos pueden cambiar las condiciones de participación, desvalorizar destrezas adquiridas y exigir nuevas formas de ser eficiente. Todo esto plantea una permanente y a veces drástica evolución de las prestaciones de trabajo ligadas a un puesto y las consecuencias no son insignificantes ni generan un proceso sencillo de adaptación.

El trabajador debería evolucionar o estar abierto a diversas formas del proceso productivo. Esto plantea diferentes formas de exigencia y la creación de posibilidades para lo que en general se llama la *reconversión*. En otra forma, la especialización y sobre todo las formas extremas que a veces adopta o exige, anquilosan personas y les reducen posibilidades de progreso personal y de realización⁹. Al contrario, la *versatilidad*, basada en competencias básicas, puede mantener la posibilidad de participación, aun en circunstancias cambiantes. Empíricamente se conoce que mejores equipos no necesariamente permiten elevar los rendimientos si es que no hay algún reentrenamiento. En otros casos, un empleo no adaptado puede producir efectos nocivos en términos personales (trastornos) o pérdidas de eficiencia.

En cualquier caso, la existencia de algún puesto de trabajo es una *condición necesaria*, aunque como ya hemos señalado, no es una *condición suficiente* para generar un empleo satisfactorio. Por ello, en todo caso, la creación de puestos es una preocupación permanente y prioritaria en toda sociedad, sobre todo subdesarrollada, en que, además de las deficiencias del propio estado de subdesarrollo, se está produciendo un crecimiento de población tan rápido que hace necesaria una extraordinaria expansión de la demanda. En el Perú la población crece con una tasa ligeramente menor al 2% anual y eso implica un incremento de 500 000 habitantes por año, cifra que expresa globalmente la presión de la demanda de productos y servicios. Sin embargo, la población que necesita o está en condiciones de trabajar, lo que se conoce como la Población Económicamente Activa (PEA), es decir, la población entre 15 y 65 años, cuya tasa de crecimiento es del orden de 2,2% anual, crece con tasas aun superiores a las del crecimiento de la población total, y significa, por tanto, que cada año hay algo de 330 000 candidatos a ingresar al mercado de trabajo. Además, habría que añadir la justa preocupación por el crecimiento de la población en edades mayores, que anteriormente ya no buscaban trabajo o se retiraban.

En términos generales, el país, como muchos otros en el mundo, debe recuperar un déficit de demanda que no es nada despreciable y tratar de incorporar nuevos contingentes que son muy numerosos. Añadamos a esto las necesidades

⁹ Temas amplia y detalladamente investigados, por ejemplo por G. Friedman (1956) y después por otros sociólogos del trabajo.

de capacitación de unos, y la dificultades de readaptación de otros y tenemos una idea de la complejidad y de la importancia de la escasez de puestos de trabajo. Ciertamente, este es un fenómeno masivo que con justa razón angustia a las sociedades contemporáneas.

En países desarrollados la presión de los nuevos ingresantes es menor, pero los efectos de mayores y más radicales cambios técnicos plantean el problema de los desplazados que no encuentran nueva ubicación. Se trata de un problema social grave, de naturaleza diferente y que muestra otra dimensión del problema de la escasez de puestos de trabajo. El problema de los desplazados, por último, no es inexistente en países subdesarrollados, aparece en ciertas categorías y es necesario tomarlo en cuenta.

4.2. El empleo y los salarios

Desde el punto de vista *retributivo*, el empleo permite o genera un ingreso a quien ocupa un puesto de trabajo. En todo caso, siempre ha generado algún derecho o alguna posibilidad. El ejercicio del trabajo, la entrega de energía, habilidades o ingenio tiene como correlato necesario que aquel que los ha ofrecido o comprometido obtenga en reciprocidad una parte del producto o las capacidades que se derivan, aun si la participación es parcial e incluso circunstancial.

Una necesidad impostergable es la de subsistir y, para ello, acceder o disponer de los bienes y servicios que lo hagan posible. Ahora bien, esto es posible en primer lugar por su propio esfuerzo, ingenio o iniciativa, como ha sucedido en las sociedades recolectoras, pero en sociedades más desarrolladas en que hay una producción compleja y un sistema de intercambio generalizado a través del dinero, la posibilidad de satisfacer necesidades pasa por la generación de un poder adquisitivo suficiente. Esto es decir que todo esfuerzo debe ser recompensado como para generar ese poder de compra. Por eso, con algo de cinismo, Mirabeau (citado por Gide & Rist, 1947) decía que «en la sociedad solo pueden subsistir el mendigo, el ladrón y el asalariado». En esta visión caricatural en que se pasa por alto o se confunde la legitimidad del ingreso obtenido, se muestra sin embargo que sin ingreso no es posible la subsistencia. El mendigo recibe ingresos como un don, el ladrón despoja a otro de su ingreso y el asalariado recibe una retribución por el trabajo realizado para otro. Evidentemente, para completar el cuadro se debería incluir o asimilar a la última categoría al propietario o rentista y al que ejecute completamente una obra, al independiente o trabajador por cuenta propia.

El problema clave es la generación de ingresos y su distribución, que deberían corresponder tanto a la contribución productiva como a las necesidades humanas. Decimos «corresponder» como una prudente afirmación que relaciona los ingresos

con la participación en la producción, ya que el axioma comunista «de cada quien según sus capacidades y a cada quien según sus necesidades», de vieja inspiración, no es aplicable directa o universalmente, aunque es una muy interesante llamada de atención.

Se tiene, por un lado, que la naturaleza y la importancia relativa de las contribuciones introduce una complejidad enorme en lo que se debería solicitar o esperar del trabajador y, por otro, tampoco hay un cuadro de necesidades estándar. De esta manera, aquello que esta vez solicita el trabajador como expresión de sus necesidades puede ser muy diverso, sea por su orden de preferencias, por sus aspiraciones o por el tamaño de la familia o grupo de referencia en el consumo. Sin embargo, la retribución del trabajo no puede disociarse, en lo fundamental, de las dos cuestiones señaladas: la contribución y condiciones de la producción y, por otro lado, las necesidades humanas del trabajador. En la realidad, y como experiencia histórica, lo que existe es una diferenciación de retribuciones, una escala o estructura de salarios que conviene examinar en sus aspectos fundamentales. Existe también la posibilidad o el riesgo de discontinuidad o inestabilidad de ingresos y, finalmente, en diversas formas y en relación con grupos específicos, aparece el problema de la suficiencia (insuficiencia) de las remuneraciones. Son los tres aspectos que queremos examinar en relación con la dimensión o el aspecto retributivo del empleo.

Podemos partir de la aceptación, aunque fuera parcial, de que «todo trabajo debe ser remunerado» o que «nadie trabaja si no se le paga» o retribuye el esfuerzo, afirmaciones que son de carácter moral o literario, de una cierta pretensión de absoluto, pero de efectividad económica y técnica muy relativa. Sin embargo, podemos admitir la existencia de una red general de relaciones que se conoce como el *mercado de trabajo* y que es el conjunto de mecanismos a través de los cuales se compromete la prestación de servicios de trabajadores contra una retribución que es el salario.

Debemos anotar de inmediato que el mercado de trabajo es bastante diferente de lo que son otros mercados. Tal es el caso, por ejemplo, de los bienes (cosas) o servicios financieros, es decir un sistema de intercambio en el cual se equilibran precios y cantidades en forma interdependiente y continuamente. Sin pretender que no existan las interdependencias, hay que notar que el volumen del empleo y la determinación de los salarios se desprenden más bien de interacciones económicas y sociales más complejas, entre las cuales resulta central el papel de las instituciones.

Para comenzar, la negociación que conduce a comprometer o no a un trabajador y a definir el salario que se le va a pagar, no es idéntica al eventual regateo por el precio de un bien, sino corresponde a la negociación entre dos entidades, la empresa y el trabajador o el conjunto de trabajadores, eventualmente a través de un sindicato. La negociación colectiva que resulta es pues una característica que incorpora

la dimensión de poder y una diferente capacidad de previsión como elementos específicos del mercado laboral. En seguida debemos anotar que la flexibilidad al alza o a la baja de los salarios (precios) no funciona en este caso. Es bien conocida la inelasticidad a la baja de los salarios que introduce una rigidez poco típica en el análisis estándar de un mercado. Se podría pensar que una solución inaceptable en términos de salario podría resolverse si el trabajador busca y encuentra otro puesto, cosa que en la situación general del empleo es muy difícil, si no imposible. Además, porque la movilidad de trabajadores es muy restringida en algunos segmentos de los mercados por las diferencias de calificación y las competencias adquiridas, así como por los niveles de salarios.

En lo que se llama el mercado de trabajo cuenta mucho la información en general y la capacidad de previsión, y la solución buscada se concreta en pactos a veces importantes que toman la forma de contratos, los mismos que, durante su vigencia, son rígidos. La definición de los términos de un contrato ocurre en un marco de incertidumbre mayor para el trabajador, y de información asimétrica para el empleador y para el trabajador. Esto puede ser un primer argumento para la fuerte diferenciación salarial y para la definición de niveles en principio impuestos o inaceptables.

Una idea interesante es la que surge de algunos trabajos de la economía del desarrollo, hace ya algunas décadas, y que ha sido recientemente reelaborada por algunos economistas de la corriente renovadora¹⁰. Nos referimos a lo que se denomina los *salarios de eficiencia* que relacionan la productividad del trabajador con la retribución que percibe. En esta forma se reconocen y estimulan aportes o participación y se abre también la posibilidad de definir, en forma razonada, las eventuales diferencias.

Ahora bien, en la realidad se verifica una diferenciación que se explica por diferentes razones, que no son necesariamente las que evalúan aportes o premian productividad.

En primer lugar, debemos insistir en la importancia relativa de la contribución a la producción. Este sería un criterio aparentemente definitivo pero muy difícil de establecer, dado que cada contribución no es aislada sino que se justifica y cobra importancia en complementación con otras. Es el caso de trabajos de dirección o supervisión frente a los de ejecución, por ejemplo. Se aduce que para el desempeño de los primeros es necesaria una mayor, más larga y más costosa preparación, lo cual justifica o determina, históricamente, una mayor retribución. La misma importancia

¹⁰ Nos referimos al aporte de H. Leibenstein (1957) y a los posteriores trabajos de J. L. Yellen (1984) y G. Akerlof (1984).

relativa puede estar también en relación con la experiencia y con la continuidad en el desempeño de tareas, y puede justificar su reconocimiento en términos de remuneración. Sin embargo, este no es un criterio excluyente, pues la sola experiencia no asegura mejor contribución y en algún caso puede incluso constituir traba o rigidez para las modernizaciones. Contrariamente, un trabajador nuevo puede ser considerado inexperto, pero puede aportar ingenio o creatividad o mejor capacidad de adaptación a situaciones nuevas o bien una capacitación básica más adecuada, calidades que en una perspectiva dinámica son muy apreciables. En términos del tipo y de la importancia de la contribución a la producción o del funcionamiento de la unidad productiva, es pues posible entender diferencias en la remuneración, el problema es el de la amplitud de las diferencias que se forman o consolidan y de las razones que las determinan.

Por otra parte, también en la línea de las diferencias, hay elementos que no tienen justificación económica, que aparecen como consecuencia de problemas sociales o culturales no resueltos o mal resueltos, y que son éticamente inaceptables. Son los problemas de la discriminación salarial por razones de sexo, raza o procedencia geográfica en que, a igualdad de prestaciones o de contribución a la producción, se otorgan retribuciones sistemáticamente menores o se determinan preferencias en las contrataciones.

Lejos de pensar en una uniformidad completa debemos pues tener en cuenta el riesgo, históricamente comprobado, de diferencias abismales y muchas veces poco o nada justificadas, que hacen aparecer el problema de empleos mal retribuidos o no bien reconocidos desde el punto de vista retributivo.

Hemos mencionado el problema de la continuidad de los ingresos del trabajo y esto tiene que ver con el destino de esos ingresos, es decir, la subsistencia del trabajador y su familia, que plantea requerimientos continuos a lo largo del ciclo de vida. En otras palabras, las necesidades son permanentes, deben ser satisfechas cuando se manifiestan y no podría pensarse que lo sean solamente cuando existe un ingreso disponible. Esto plantea la cuestión del empleo como una posibilidad permanente y esta no es una cuestión sencilla.

En efecto, pensar en la estabilidad, e incluso en la elevación de los ingresos a lo largo del ciclo de vida, no debe implicar necesariamente rigideces. Esto se da por ejemplo en casos de estabilidad en un puesto de trabajo, cuando la relevancia de dicho puesto ha desaparecido o el funcionamiento de la unidad resulta, por muchas razones, artificial, como en el caso de unidades (minas, empresas) cuya rentabilidad ha desaparecido. En estos casos, se estaría definiendo la estabilidad independientemente de la demanda y sin consideración de los resultados económicos.

Quedan dos problemas, uno es el de la reubicación de trabajadores que pierden el empleo, cuestión que tiene que ver con la demanda global de empleo, y el otro, el de la reconversión o reentrenamiento de trabajadores para encontrar ubicación en situaciones que no son idénticas a las anteriores. Si la situación económica es estable o está en expansión, la orientación de los esfuerzos es el desafío. Pero si se parte de una situación desfavorable del empleo, si hay déficit y ya existe empleo precario, la búsqueda protectora de rigideces y de estabilidad completa hace más delicado el problema. Si se añade a esto alguna recurrente inestabilidad, insuficiencia o errónea orientación de las inversiones, aparece un cuadro de carácter dramático que conduce a realizar esfuerzos de discutible utilidad y a aceptar diferencias de remuneración abismales.

Con esto ya estamos incursionando en el tercer aspecto que nos habíamos propuesto: el de la suficiencia de las remuneraciones. Este problema se plantea en las escalas bajas y medias de salarios, ya que en los otros la suficiencia, en todo caso no se refiere a las necesidades, menos aún a necesidades urgentes, sino a aspiraciones, que pueden ser enormes.

La remuneración del trabajador debería cubrir sus necesidades de subsistencia y también de superación, así como su competencia y dedicación deberían justificarlo desde el punto de vista de la producción. Por un lado, no se deben disociar estos dos aspectos, ya que en conjunto aseguran equidad y eficiencia. Por otro, es difícil en la práctica ignorar que la lógica y la estrategia de la empresa y de los trabajadores son diferentes, y pueden entrar en un conflicto que se resuelve en función del poder de negociación.

Para la empresa, la presencia y contribución del trabajador representa un costo que no se reduce al salario que se le paga, sino además a contribuciones sociales de beneficio inmediato (salud, por ejemplo) y beneficios diferidos, (como jubilación, compensación por tiempo de servicios), de manera que la consideración de los *costos laborales* o de los costos de contratar o de mantener trabajadores es una consideración nada banal en el cálculo económico de las empresas. La empresa incurre pues también en otros costos, además del pago de salarios y, dada la calidad, el costo total de producción y la respuesta de la demanda, puede o no realizar beneficios. Ahora bien, uno de los problemas éticos y sociales es la forma y proporción en que se distribuyen estos beneficios, mayormente en función de la propiedad del capital o de los medios de producción y sin mayor preocupación por los trabajadores. Un exceso que se ha denunciado con frecuencia es que la legítima aspiración de alcanzar beneficios se realiza sobre todo reduciendo los costos laborales y por ello la gran preocupación sobre la tasa de salario o los niveles de referencia salarial (salario mínimo) y la queja permanente a propósito de la existencia de *sobrecostos* laborales. Esto último, se refiere a beneficios como ciertas primas de seguro, duración de vacaciones, contribución

a los fondos de pensión, entre otros que gravan a las empresas, aunque no son necesariamente los que comprometen la existencia y el volumen de beneficios.

Pensamos que una empresa es generadora de beneficios en la medida en que es eficiente y, como consecuencia, capaz de subsistir y de tener éxito en un mercado o en un conjunto de mercados, es decir, que es *competitiva*. Ahora bien, eficiencia y competitividad son consecuencia de buenas decisiones técnicas, de adecuada organización de la producción y de buena gerencia de comercialización o de colocación de la producción. Dentro de esto, los costos laborales son solo una parte y la buena disposición de los trabajadores a participar es una cuestión muy importante.

El salario, por otra parte, es una retribución individual al trabajador y lo es en razón de su participación. Sin embargo, el trabajador es el responsable o co responsable de una familia, y por tanto debe asegurar o contribuir a asegurar la subsistencia del grupo en su conjunto. En estos términos, el criterio de suficiencia es indefinible y se resuelve por lo menos parcialmente con la creación de asignaciones familiares, de otros tipos de beneficios en especie o servicios, y, por la creación de bienes públicos por el Estado.

En el fondo, todo lo que estamos revisando se refiere a una vieja y vaga —aunque justificable— reivindicación y aspiración, que es el *salario justo*. Este concepto se debería precisar —al igual que otros como el de justicia— y concordarlo con los que se refieren a la viabilidad económica de las empresas. El nivel de salarios, los diferenciales de salarios y el eventual incremento de los mismos no es precisamente un problema resuelto en las sociedades contemporáneas y es más bien un desafío abierto a encontrar formas y mecanismos de aproximarse a un orden de eficiencia y equidad.

En resumen, la retribución del trabajo o la generación de ingresos en el trabajo es un derecho y una fuente de seguridad y de libertad para el trabajador y constituye un problema desde diversos puntos de vista. Por un lado, la adecuación del salario a la contribución a la producción abre brechas que resultan de una mala apreciación, sobrevaloración de algunas funciones y desvalorización de otras, o de excesiva sensibilidad al peso relativo de los costos laborales, con la consecuencia de diferenciales de salarios enormes. Por otro lado, la deseable continuidad de los ingresos está más ligada a la situación general del empleo, es decir a la posibilidad de encontrar un empleo si se deja o se pierde otro. Lo está, igualmente, a la existencia de compensaciones o de recursos que reduzcan el daño de la pérdida de un empleo y la dificultad o el plazo para encontrar otro. Por último, el nivel de salarios en relación con necesidades y con legítimas aspiraciones de alcanzar un nivel de vida o de compartirlo con otros en la sociedad es un problema social muy serio, ya que existe una proporción grande de personas que ganan salarios bajos y carecen de otras coberturas sociales. Esto corresponde a una situación de pobreza y de desigualdad, ya que con la privación y la exclusión de unos convive la opulencia de otros.

4.3. El valor social del empleo

Desde el punto de vista del *reconocimiento social*, las preocupaciones y exigencias se sitúan más en el campo ético y valorativo pero no son independientes de las que hemos revisado antes. El destino de la producción y la naturaleza de la actividad humana requieren que todo esfuerzo realizado en la sociedad sea valorado por esta, es decir, que sea reconocido como útil y constructivo y, al mismo tiempo, que sea satisfactorio para quien lo realiza. Son pues dos dimensiones, reconocimiento social y satisfacción personal, que son indisolubles y ponen en tela de juicio la sola ocupación de algún puesto de trabajo o la existencia de una retribución, por elevada que fuera. Son cuestiones que tienen que ver con la dignidad del trabajo y del trabajador.

En otras palabras, estar empleado no es, estrictamente, estar ocupado en cualquier tarea y en función de cualquier objetivo, como tampoco lo es el poder obtener un ingreso aleatorio, ilegítimo o de legitimidad discutible o, finalmente, desempeñar tareas o funciones que comprometan la dignidad o la seguridad personal.

No se debe perder de vista algo que hemos afirmado anteriormente: que el hombre realiza o alcanza su plenitud a través de su actividad, del trabajo que desempeña. Consecuentemente, el trabajo realizado a través de un empleo debería ser posibilidad de desarrollo personal, apreciado y reconocido por la sociedad.

Sin pretensión de ser exhaustivos, vamos a señalar algunos aspectos que nos parecen fundamentales a propósito de la *actividad humana*, inevitable o imprescindible, y que pueden entrar en conflicto con el valor y reconocimiento social, así como con las posibilidades de realización personal en el trabajo. Nos referimos a la *finalidad* de esfuerzos y tareas; en segundo lugar, a la *utilidad social* de tareas y proyectos y la forma como el trabajador está involucrado; en tercer lugar, a la *relación de esfuerzos y tareas* con la obra o el resultado final, es decir, a la percepción de la *contribución* de cada quien, la forma como es apreciado exteriormente y la autoapreciación del trabajador. En cuarto lugar, a la *adecuación* entre habilidades innatas o adquiridas y tareas encomendadas y a la transformación de demandas inherentes a los cambios técnicos y las perspectivas de una sociedad globalizada.

El trabajo humano, el esfuerzo individual o en cooperación con otros, no es un despliegue totalmente desinteresado y sin finalidad, una especie de desfogue de energías excedentes o inútiles. El esfuerzo humano está destinado a crear bienes y servicios que hagan posible la subsistencia humana primero, y en seguida, mejores condiciones de vida. En este sentido, estar empleado o desempeñar un trabajo tiene que ser juzgado en relación con el tipo de producto, bien o servicio que se crea, y su relación con las condiciones de vida propias y de la sociedad. El empleo y los trabajos que se realizan no son un fin en sí mismo, sino un medio, por un lado, para realizar

proyectos de producción y, por el otro, deberían serlo para hacer posible el buen desempeño y la realización personal de los trabajadores.

Los humanos no pueden dispensarse del trabajo, como despliegue de su energía y potencialidades, pero esto se justifica en definitiva por la creación, aumento o mejora de los bienes y servicios que ellos mismos y el conjunto de la sociedad requieren, explícitamente o no. Ese es el caso de posibilidades de educación, de equilibrios nutricionales, de vacunas o medicamentos y, en fin, de los diferentes medios o instrumentos de superación sociocultural. El esfuerzo de conjunto de la sociedad va en una dirección, aunque la contribución de cada uno de sus integrantes sea diferente en continuidad y en intensidad.

Sin embargo, es necesario anotar que la finalidad del esfuerzo humano no siempre es legítima desde el punto de vista social y que en diversas formas aparecen intereses particulares que se imponen, condicionan o aun tergiversan lo que podría ser el interés o el bien común. Esto hace aparecer proyectos parciales, tareas específicas y formas de relación que van contra la valoración de muchos trabajadores.

Ocupar un puesto de trabajo es una condición necesaria y fundamental del empleo. Lo es tanto del empleo dependiente, de los asalariados, como de los independientes de todo nivel y, en forma especial, de los que desempeñan tareas de menor alcance, casi siempre subordinadas y mal remuneradas. Muchos de estos últimos se originan en la escasez de puestos de trabajo (desempleo) o en las elevadas exigencias para poder ocuparlos (calificación, experiencia). Quienes desempeñan este tipo de tareas no tienen precisamente reconocimiento social y tampoco están enteramente satisfechos de su participación.

En ese sentido, la óptica de resolver el problema de insuficiencia, la búsqueda del *pleno empleo* solo a través de la creación de puestos de trabajo es claramente insuficiente, porque puede hacerse multiplicando puestos que implican tareas social y humanamente poco interesantes, aunque alivien el problema de ingresos.

El segundo criterio o exigencia que hemos mencionado es el de la utilidad social, criterio que no es independiente sino que se entremezcla con el de la finalidad que acabamos de referir. En efecto, la producción de bienes y de servicios está en relación con las necesidades de subsistencia y superación de hombres y mujeres en la sociedad. En este punto es necesario interrogarse si todos los esfuerzos y los logros de la humanidad van en esa dirección y, lógicamente, si la contribución de los trabajadores asalariados se inscribe en la línea de una contribución positiva o resulta, en alguna medida, cómplice de daño social o personal.

Existen producciones nocivas —como la producción de armas y municiones— o delictivas —como la producción de droga—, e incluso se podría asimilar a estas categorías la producción de una gran variedad de bienes menores de dudoso o efímero

interés humano o social, que distorsionan esfuerzos y uso de recursos e implican uso y abuso de personas.

Entre los mencionados en primer término, es obvio que si la defensa de territorios, recursos u otros intereses nacionales puede tener alguna justificación, el sobredimensionamiento de los riesgos y la preparación para la agresión no la tienen en un mundo en que los medios jurídicos y diplomáticos reducen enormemente la necesidad de resolver diferencias por medio de las armas. Sin embargo, las industrias relacionadas son florecientes, muchos países demandan sus productos, solicitan asesoría e involucran sus recursos y buena parte de su población en entrenarse para operarlos y mantenerlos. Son conocidos, por lo dramáticos, los resultados de la fabricación de la bomba atómica, los estragos que produjo en las poblaciones «elegidas» y el efecto que generó en el científico alemán que dirigió la construcción de la bomba y en los pilotos del avión que la lanzaron. Ciertamente no los hizo felices.

Lejos de estos casos espectaculares, existe una variedad de tareas menores en que un trabajador es engranaje menor de proyectos de utilidad social discutible o negativa, realizando tareas que se aceptan y aun se buscan en razón de la urgencia de obtener ingresos. Independientemente de que la sociedad valore o tolere tal producción, en la medida en que se toma conciencia de aquello a lo que contribuye, el trabajador siente insatisfacción, disgusto o repulsión por lo que hace. Esta vez es la autovaloración la que está en tela de juicio.

Volviendo a la afirmación de Mirabeau debemos recordar que hay actividades, a veces muy bien remuneradas, que son explícitamente consideradas ilícitas o inaceptables y que, sin embargo, involucran a grupos importantes de personas, con consecuencias diversas. Eso es lo que en diversas formas y en marcos diferentes recogen la literatura y la historia.

No se trata de estar ocupado en cualquier tarea y en función de cualquier objetivo. No se trata de obtener un ingreso aleatorio o de legitimidad discutible y no se trata de algo que puede comprometer dignidad y seguridad personal. Pasando por alto el objetivo de la tarea, el concepto de empleo no se reduce a la existencia y a la ocupación de un puesto de trabajo; esta es solo la condición necesaria y requiere, como ya hemos mencionado, condiciones adicionales que la hagan suficiente.

Otro aspecto que tiene que ver con la satisfacción del trabajo es que si existen puestos de trabajo o la ocupación posible de un puesto de trabajo en una actividad socialmente interesante, legítima o beneficiosa para la sociedad, es necesario todavía examinar lo que el desempeño de tal puesto demanda a la persona que lo va a ocupar o desempeñar. Nos referimos a los esfuerzos, calificaciones o habilidades que se requieren, así como el tipo de relaciones laborales que se establecen.

Es evidente que no toda persona puede asumir un puesto o desempeñar tareas indiscriminadamente. En unos casos entran en juego ciertas habilidades innatas y, en la mayoría, alguna capacitación o entrenamiento específico. Esto es un esfuerzo previo en relación con aficiones o aspiraciones personales. El fenómeno del aprendizaje es antiguo y muy relacionado con el trabajo artesanal y doméstico, en el que el oficio se transmite de padres a hijos o de maestros a aprendices. En la actualidad, lo más adecuado o la nueva forma o condición del aprendizaje es la capacitación, el cultivo de aptitudes o habilidades, y la adquisición de ciertos métodos de trabajo, así como ciertas bases de conocimiento indispensables para adecuarse y para asumir el trabajo con técnicas eventualmente refinadas y en muchos casos cambiantes.

El desarrollo tecnológico va en la dirección de que los instrumentos (las máquinas) y la organización del trabajo reducen la importancia del esfuerzo físico o la reemplazan y, paulatinamente, alivian e incluso reemplazan a los trabajadores en tareas que previamente solo resolvía la inteligencia humana, como es por ejemplo el cálculo. En este sentido, la inserción satisfactoria en el trabajo requiere ciertos fundamentos que otorguen capacidades específicas y alguna versatilidad. Ahora bien, en una situación de escasez de puestos de trabajo o de déficit de demanda, existe la posibilidad o el riesgo de inadecuación, de insatisfacciones por un trabajo no deseado e, incluso de frustraciones por *sobrecalificación*, es decir que la urgencia de tener un empleo obligue a desempeñar tareas que requieren una menor o diferente calificación de la que se tiene.

A lo largo de esta monografía estamos afirmando una visión positiva del trabajo, como esencial al carácter activo de la persona. Estamos lejos de una visión negativa que afirma sobre todo el carácter penoso o de penalidad del trabajo.

Sin embargo, no podemos ignorar que en la estructura de ocupaciones y en la variedad de formas (técnicas) de afrontarlas, existen tareas en las que difícilmente se pueden encontrar fundamentos de satisfacción personal. Muchas de estas tareas son estrictamente necesarias para la sociedad, como puede ser el manejo de desperdicios o de basura, ciertas formas de transporte o el contacto con elementos contaminantes. El desafío es entonces de carácter técnico, es decir de generalizar el uso de instrumentos, de proteger al trabajador y de regular los tiempos de dedicación, entre otras cosas.

Por último, no solo hay tareas penosas sino que también existen actividades u ocupaciones degradantes, y esto es radicalmente contrario a la concepción del trabajo que estamos afirmando. El trabajo es una dimensión básica de la realización personal y si el trabajo deshumaniza, pierde toda legitimidad. Lo hemos visto en la referencia literaria y se puede encontrar casos y situaciones inaceptables, en el funcionamiento corriente de nuestras sociedades. Unas veces por limitaciones técnicas, por fallas de organización y también por fallas en el orden de la justicia y de la equidad.

Estas cuestiones se reagrupan y se estudian como «la calidad del empleo», lo cual indica la percepción de que existen empleos de buena y de mala calidad.

5. CONCLUSIÓN

En este artículo hemos examinado las condiciones para que el empleo satisfaga exigencias que corresponden a una visión del trabajo humano. Esta visión es la que hemos presentado en el marco del proceso de desarrollo y del enfoque del Desarrollo Humano. En esta perspectiva, el trabajo es una necesidad y una posibilidad personal de realización que no se ofrece siempre, ni a todos, por diversas razones.

En primer lugar, por la situación general del empleo, el desempleo y lo que se llama aún el subempleo, que margina o excluye a proporciones importantes de la población. En segundo lugar, las enormes disparidades en cuanto a la remuneración del trabajo (de bajo nivel para muchos) y, finalmente, el discutible valor social o reconocimiento de las tareas que se ejecutan para tratar de obtener ingresos y poder subsistir. Estos tres elementos, la existencia de puestos de trabajo, el reconocimiento económico (salario) y el reconocimiento social, se fundan en requerimientos muy profundos, pero son extremadamente sensibles a todo tipo de distorsiones en la vida económica y social. Los tres elementos, conjuntamente en principio, pero privilegiando aspectos según los agentes y las circunstancias, determinan la calidad del empleo.

En realidad, y con mayor fuerza en nuestros días, ya no es suficiente referirse a la existencia del empleo y, si este es para todos o una mayoría, al pleno empleo. Esta referencia es de tipo cuantitativo, y representa el ajuste entre la oferta de trabajo por las personas y la demanda de sus servicios por las empresas. En tal sentido, es una referencia importante, ya que es el principio y por ello le reconocemos el carácter de condición necesaria para que el trabajo humano sea posible. En esta perspectiva, la creación de empleos y la protección de los que existen es un imperativo de la política laboral y de toda preocupación social, muy particularmente en una etapa de expansión importante de la fuerza de trabajo, dentro de la acelerada transición demográfica.

Ahora bien, el éxito de lo que se conoce como el mercado laboral no se puede reconocer solo por el ajuste antes mencionado. Existen o pueden existir buenos empleos y malos empleos. Tomando en cuenta los otros dos elementos, la remuneración y el valor social, no todos los empleos constituyen posibilidad de trabajo en la perspectiva señalada. Esto es lo que tiene que ver con la calidad del empleo, preocupación que debería estar siempre presente. Sin embargo, por razones de cálculo económico o de expectativas, se incurre en la aparición de puestos de trabajo de mala calidad o en el deterioro de los que existen.

El análisis no cuantitativo que presentamos (porque el cuantitativo convencional no siempre es posible, pero está suficientemente documentado) nos permite afirmar que es muy importante la dinámica de creación de puestos de trabajo, con particular consideración en la evolución tecnológica y el crecimiento de la población. Igualmente, que es necesario hacerlo dentro de un proyecto de desarrollo, es decir de superación de las condiciones de producción y distribución.

Por otra parte, el nivel de retribución y la amplitud de las diferencias salariales es causa de la pobreza de muchos y de la propia incapacidad de la demanda interna, que paraliza el desarrollo. Los criterios de fijación de salarios y de su evolución se apoyan más en el poder de negociar y en las urgencias o necesidades inmediatas y esto no es lo mejor. Pensamos que consideraciones como los salarios de eficiencia que reconocen y estimulan la participación (productividad) de los trabajadores podrían mejorar los niveles de remuneración y contribuir a la reducción de diferencias injustificadas.

Finalmente, existen ocupaciones económicamente poco interesantes, «ocupaciones parásitas», según la expresión de R. Prebisch (1949) y aun degradantes, que deberían ser superadas a través del aumento de la productividad y la reorientación de las finalidades. La transformación tecnológica debería liberar a los trabajadores de esfuerzos animales o repetitivos que lo sobrecargan o anulan. La relación presumible y forzosamente negativa entre progreso técnico y empleo debe corregirse mucho por la creación de empleo indirecto y así anular resistencias que son perjudiciales a largo plazo. En la economía subdesarrollada, sobre todo, existen trabajos degradantes desde diversos puntos de vista. Esto debe corregirse, eliminándolos si el fin que tienen resulta discutible o perjudicial, o rediseñando su funcionamiento si la causa de los problemas es inherente a alguna característica del equipamiento o la organización del trabajo.

En definitiva, en un mundo de abundancia en algunos aspectos que contrasta con la escasez de oportunidad de empleo o de participación para muchos, la gran preocupación en la política laboral debe ser que la necesaria expansión del empleo, como habitualmente se denomina al esfuerzo de creación de puestos de trabajo, tiene que ir acompañada y aun presidida por preocupaciones acerca del salario y las diferencias salariales, así como por la evolución de los mismos. Igualmente, dicha política debe contemplar las preocupaciones acerca del reconocimiento y la utilidad social de los trabajos que se realizan y de la autovaloración del trabajador. Todo ello va en dirección de lograr empleos de buena calidad, aspiración que es importante, urgente y legítima en la perspectiva de un trabajo satisfactorio y humanizante para todos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acemoglu, D. (2002). Technical Change, Inequality and the Labor Market. *Journal of Economic Literature*, 40(1), 7-72.
- Akerlof, G. (1984). Gift Exchange and Efficiency Wage Theory: Four Views. *American Economic Review* 74(2), 78-83.
- Cortina, Adela (1994). *Ética de la empresa*. Madrid: Trota.
- Infante, R. (ed.) (1999). *La calidad del empleo. Las experiencias de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*. Santiago: OIT.
- Friedman, M. (1982). *Capitalism and Greedom*. Chicago: Chicago University Press.
- Gide, C. & C. Rist (1947). *Histoire des doctrines économiques*. París: Domat Montchretien.
- Griedman, G. (1956). *Le travail en miettes*. París: Gallimard.
- Habermas, J & J. Rowls (1997). *Débat sur la justice politique*. París: Editions du Cerf.
- Leibenstein, H. (1957). *Economic Backwardness and Economic Growth*. Nueva York: Willey.
- Lucas, R. (1988). On the Mechanics of Economic Development. *Monetary Journal of Economics*, 22, 3-42.
- Nozic, R. (1974). *Anarchy State and Utopia*. Oxford: Blackwell.
- Prebisch, R. (1949). *El desarrollo de América Latina y algunos de sus principales problemas*. Santiago: CEPAL.
- Rawls, J. (2004[1971]). *Teoría de la justicia*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Schumpeter, J. A. (1941[1914]). *Teoría del desenvolvimiento económico*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Sen, A. K. (1975). *Employment, Technology and Development*. Oxford: Clarendon.
- Sen, A. K. (1987). *Sobre ética y economía*. Madrid: Alianza.
- Sen, A. K. (1989). Development as Capacity Expansion. *Journal of Development Planning*, 19, 41-58.
- Sen, A. K. (2001). *Desarrollo como libertad*. Buenos Aires: Planeta.
- Sen, A. K. (2010). *La idea de la justicia*. Madrid: Taurus.
- Tokman, V. E. & D. Martínez (1999). *Productividad y empleo en la apertura económica*. Lima: OIT.
- Tokman, V. E. (2004). *Una voz en el camino: empleo y equidad en América Latina*. México: Fondo de Cultura Económica.

- Van Parijs, Ph. & Ch. Arnsperger (2000). *Étique Economique et Social*. París: La Découverte.
- Vega-Centeno, M. (1991). *Pobreza y desarrollo en América Latina. Desafíos a la práctica cristiana*. Lima: IBC-CEP.
- Vega-Centeno, M. (2003). *El desarrollo esquivo. Intentos y logros parciales de transformación económica y tecnológica en el Perú (1970-2000)*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Von Hayek, F. A. (1960). *The Constitution of Liberty*. Londres: Routledge y Kegan Paul.
- Yellen, J. L. (1984). Efficiency Wage Models and Unemployment. *American Economic Review*, 74, 200-205.