

## **EL TRABAJO EN EL TERCER MILENIO Y EL DESARROLLO HUMANO**<sup>1</sup>

Ser protagonistas de un cambio de milenio nos permite volver la vista atrás y abarcar lo que el hombre ha conseguido respecto a la valoración del trabajo y, con esa base, proyectarnos hacia el Tercer Milenio. Este análisis ha de abarcar aspectos sociopolíticos, ya que el trabajo dependiente se desarrolla en el seno de organizaciones humanas, en su mayoría, empresas que son el motor- en muchos aspectos- de la vida social<sup>2</sup>.

La organización del trabajo corresponde al empleador en virtud del poder de dirección que le otorga el contrato de trabajo<sup>3</sup>. Por tanto, la responsabilidad de la clase empresarial en lograr un sistema económico-social, que facilite el desarrollo personal y social es evidente, pues el eje en torno al cual gira es el trabajo. Sin embargo, los empresarios sienten el peso de los vaivenes de la política y de la influencia desmesurada de los medios de comunicación, que les impiden ejercer el papel protagónico que les corresponde en la vida social. Este papel secundario ocasiona, entre otros, un gran problema: el de la *corrupción*<sup>4</sup>. Ésta puede nacer al comprobar que no se les considera como un verdadero poder en el ámbito público y reaccionan influyendo en la toma de decisiones subrepticamente, desentendiéndose de su responsabilidad social. Otras veces es la codicia, de la cual tenemos -lamentablemente- muchos ejemplos, la que envilece las relaciones sociales.

Junto a la corrupción, influye en el mundo del trabajo el fenómeno de la globalización, que acerca culturas, homologa tendencias e impulsa el crecimiento de las transnacionales. Las decisiones empresariales se centralizan, promoviendo un ritmo intenso de producción, al más bajo costo, para conquistar mercados y tener una posición dominante en el mercado. Este clima social deja poco tiempo para la reflexión, para analizar el costo social de las decisiones y, por ello, es difícil construir una cultura de paz, comprometida con el desarrollo humano. Por eso, agradecemos a la revista Análisis Laboral que, con motivo de sus 500 números, nos brinde un espacio reflexionar sobre el impacto de la globalización en los cambios en la cultura del trabajo.

### **1. La globalización**

---

<sup>1</sup> Luz Pacheco Zerga. Abogada por la P.U.C. Doctora en Derecho por la Universidad de Navarra. Profesora Ordinaria Principal de Derecho del Trabajo de la Universidad de Piura. Coordinadora del Programa de Formación Docente de la Universidad de Piura en campus Lima. Email: luz.pacheco@udep.pe

<sup>2</sup> Algunas de estas reflexiones se originan en una investigación previa, presentada en un Congreso internacional de Derecho del Trabajo y publicada bajo el título "El trabajo en una sociedad globalizada." *Relaciones del Trabajo*, no. 29 (2000): 38-42 (Santiago de Chile).

<sup>3</sup> Cfr. D.S. 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, art. 9.

<sup>4</sup> No siempre es culpable: las hay forzadas por la corrupción en la Administración Pública.

La revolución informática ha modificado sustancialmente los hábitos de vida del hombre del siglo XXI. La “inmediatez” con que se pueden realizar operaciones que antes demandaban horas o días de trabajo, así como la exactitud de los cálculos y la menor probabilidad de error, traen consigo la sustitución de los métodos manuales de trabajo, por los informatizados, lo cual exige, a su vez, reducir el número de personas empleadas en las organizaciones y una capacitación permanente de parte de quienes tienen un puesto de trabajo.

Las telecomunicaciones, gracias a los avances tecnológicos, han convertido el mundo en una aldea global, en la que no existen fronteras. Esta misma tendencia caracteriza la actividad empresarial que busca nuevos mercados y, cada vez, más amplios. Distintos factores fuerzan la desaparición de fronteras y la unión entre los pueblos: de hecho, la economía ha pasado de ser internacional a globalizada.

Esta ampliación del mercado exige altos resultados de eficiencia, que por las condiciones en que se viene desarrollando, origina una competencia muy dura, que se ha transformado –más bien– en una competitividad que no deja tiempo para contemplaciones ni afinamientos sociales y puede llevar a considerar al compañero de trabajo como a un competidor en potencia, al cliente como a una fuente de riesgos y al competidor como a una suerte de enemigo<sup>5</sup>.

Los criterios de productividad y eficiencia son los que determinan la organización del trabajo: todo gira en torno a los resultados. La presión laboral lleva a destinar más horas de las normales al trabajo. La vida personal se focaliza en el trabajo profesional: lo más importante cada día es alcanzar esos resultados exigidos por el mercado.

La globalización ha traído consigo también un cierto mimetismo entre las organizaciones, tenga o no afán de lucro: los criterios de actuación responden a la eficiencia como valor primordial. Se ofrecen servicios estándar para consumidores cada vez más homogéneos entre sí. Se busca calcular, predecir y controlar todo lo que hace y ofrece al mercado. Se racionaliza la atención al cliente, en busca de mayor eficiencia en la utilización de los recursos. Por su parte, el cliente no quiere sorpresas en el servicio.

Contribuye a este mimetismo la existencia de consultorías a nivel mundial, que suelen enviar mensajes semejantes a las distintas organizaciones. Existe, pues, un cierto

---

<sup>5</sup> Resulta pertinente resaltar la distinción que realiza ÁLVARO D'ORS entre *competencia* y *competitividad*: “A la competitividad deben atribuirse males morales como la ruina del competidor más débil, menos afortunado o incluso menos instruido, y luego todo el juego abusivo del capitalismo empresarial, que entre otras consecuencias, tiene la de condenar a determinadas comunidades a una dependencia económica abusiva, y agrava con su propio desarrollo la diferencia entre comunidades económicamente desarrolladas y las que no consiguen superar su inferioridad. Es de sentido común que esta competitividad que se propone la ruina del más débil no puede ser de derecho natural. Otra consecuencia contraria al bien común que tiene la competitividad es la de fomentar el “consumismo”, a la vez que la superproducción dentro de los ámbitos económicos más desarrollados, con la inevitable secuela del paro (desempleo) laboral. Una competencia lícita es, por el contrario, la que ofrece mejor oferta de trabajo”. ***Derecho y sentido común. Siete lecciones de derecho natural como límite del derecho positivo***, Civitas, Madrid, 1997, pág.150.

paralelismo en el comportamiento organizacional, que permite realizar diagnósticos y ofrecer alternativas válidas para un amplio espectro social.

Los criterios para contratar, promover o despedir personal son similares en las transnacionales. La producción nacional se ve sustituida por el comercio en gran escala que realizan éstas, en base a sus plantas productoras establecidas en las regiones que puedan dar mayor margen de utilidad. Esta es una de las razones por las que antiguas y eficientes empresas desaparezcan ante las presiones de las multinacionales, que se fusionan y adquieren cada vez más fuerza económica y política. Hasta mediados del siglo pasado los presidentes de las grandes compañías pedían entrevistarse con los presidentes de los países: hoy en día el fenómeno es a la inversa.

Y, si bien ha aumentado el consumo a nivel mundial es innegable que la brecha entre ricos y pobres se hace cada vez más profunda: veinticinco años atrás, el ingreso promedio del 10% más rico de la población de los países de la OCDE ganaba cerca de siete veces más que el 10% más pobre; hoy, gana alrededor de nueve y media veces más<sup>6</sup>.

## **2. Los cambios en la cultura del trabajo**

Mientras que en la primera mitad del siglo XX el trabajo era considerado como una actividad para los menos favorecidos por la fortuna, en las últimas décadas se ha generalizado la conciencia de que el trabajo, además de ser un medio para el sustento del trabajador y su familia, es ocasión de desarrollo personal e instrumento imprescindible para el progreso social<sup>7</sup>.

Las ciencias sociales han destacado que la persona, al trabajar, dota a la naturaleza de un sentido y utilidad nuevas. Y que, al adaptar la naturaleza a sus necesidades, no constituye el sentido del mundo, del mismo modo que no lo constituye en el ser, pero sí desvela y reconoce ese sentido. Esta es una de las funciones más nobles del trabajo: comprender el sentido del mundo y experimentar –en el desarrollo de su actividad– la propia dignidad y la de los demás<sup>8</sup>. De este vértice surge la perenne actualidad del Derecho del Trabajo: de allí que sean el legislador y el empresario– y no el mercado– quienes deban regular esta actividad –en coordinación con los trabajadores– para que sea posible el desarrollo personal del trabajador y, consecuentemente, de la sociedad en la que vive.

---

<sup>6</sup> <http://www.oecd.org/about/publishing/desigualdad-de-ingresos-9789264300521-es.htm>

<sup>7</sup> Cfr. por todos, PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO, (PDNU), *Informe sobre Desarrollo Humano 2015. Trabajo al servicio del desarrollo humano* (PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO, (PDNU), 15 agosto 2016 2015); ubicable en [http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015\\_human\\_development\\_report\\_overview\\_-\\_es.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report_overview_-_es.pdf).

<sup>8</sup> BUTTIGLIONE, Rocco, *La persona y la familia*, trans. Antonio Esquivias (Madrid: Palabra, 1999) 168.

Para que el trabajo –como declara el texto constitucional- sirva de medio de realización de la persona y se constituya realmente en la base del bienestar social<sup>9</sup>, las relaciones laborales no se deben agotar en la simple productividad, en los resultados materiales del trabajo. El empleador ha de comprender a fondo los detalles humanos de la estructura interna de la actividad empresarial.

La flexibilización de las normas laborales, por la que tanto se aboga en diferentes foros y en los medios de comunicación, debe permitir unas condiciones de trabajo que respeten y promuevan los derechos fundamentales del trabajador y, a la vez, permitan la formación de equipos de trabajo ágiles, fácilmente movibles, de acuerdo a las necesidades de la producción, respetando la cualificación profesional de los interesados. Es cada vez más patente la necesidad que tienen los empleadores de contar con colaboradores capaces de tomar decisiones y de superar obstáculos con su espíritu emprendedor.

Por eso, los buenos directivos consideran a los que trabajan en la propia organización no como simples asalariados, sino como colaboradores y copartícipes de una tarea común. Esa actitud les llevará a ser cada vez más conscientes de su responsabilidad en la marcha del *todo social*. Por tanto, deben contribuir a frenar la corrupción e impulsar el desarrollo humano del país con horarios flexibles que permitan armonizar las responsabilidades familiares con las laborales, evaluando por objetivos y no sólo por horarios. De este modo, la formación ética de las futuras generaciones podrá ser coordinada por los padres y educadores, con serenidad y objetividad.

### **Bibliografía:**

BUTTIGLIONE, Rocco. *La persona y la familia*. Traducido por Antonio Esquivias. Madrid: Palabra, 1999.

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO, (PDNU), *Informe sobre Desarrollo Humano 2015. Trabajo al servicio del desarrollo humano* (PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO, (PDNU), 15 agosto 2016 2015); ubicable en [http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015\\_human\\_development\\_report\\_overview - es.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report_overview_es.pdf).

---

<sup>9</sup> Cf. Constitución del Perú, art. 22.