



UNIVERSIDAD  
DE PIURA

REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
**PIRHUA**

# EL TRABAJO EN UNA SOCIEDAD GLOBALIZADA

Luz Pacheco-Zerga

Santiago de Chile, 2000

FACULTAD DE DERECHO



Esta obra está bajo una [licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú](#)

[Repositorio institucional PIRHUA – Universidad de Piura](#)

## **EI TRABAJO EN UNA SOCIEDAD GLOBALIZADA**

**Luz Pacheco Zerga**

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, que es la materia de este Congreso, se desarrolla en el seno de organizaciones humanas, en su mayoría, empresas que son el motor- en muchos aspectos- de la vida social.

### **1. La evolución de las clases sociales**

Esa mirada retrospectiva no puede dejar de analizar un fenómeno, que hunde sus raíces en el llamado "siglo de las luces". La composición social estructurada, antes de la Revolución Francesa, se armonizaba gracias a tres estamentos: los secretarios y administradores del gobierno del monarca absoluto, la aristocracia terrateniente y el clero. La función de cada grupo estaba claramente delimitada: los primeros tenían principalmente cierto poder; los segundos, más propiedades que poder y los terceros, ejercían una influencia popular y un poder que nacía de su labor unificadora del lenguaje y de las actitudes éticas del pueblo. Los ideales de *libertad*, *igualdad* y *fraternidad* exigían la desaparición de las clases, sin embargo lo que ocurrió fue una metamorfosis. Así la democracia ve surgir, del primer grupo, aún en mayor número, la nueva clase política, los que integran el Estado, que además son calificados como el poder legítimo. Los segundos se transforman en la "aristocracia" empresarial y financiera, cuyo poder pasa a ser sólo de ámbito privado, pero que ejercen una notoria influencia política indirectamente. La clase clerical es reemplazada por la de los periodistas, los hombres de los medios de comunicación, que aparecen como la voz de la soberanía popular. Son ellos los que ahora configuran el lenguaje popular y, sobre todo, forman las valoraciones morales populares. Antes un obispo condenaba en nombre de la ley divina; ahora condena un periodista en nombre de la soberanía popular<sup>1</sup>.

### **2. La división del trabajo: el modelo americano.**

En este marco se suceden grandes cambios en la concepción del trabajo en las empresas. Tienen particular importancia las ideas de ADAM SMITH, FREDERICK WINSLOW TAYLOR Y HENRY FORD.

---

<sup>1</sup> Cf. ALVIRA, TOMÁS, "Sobre el estatuto sociopolítico de la clase empresarial", *Empresa y Humanismo*, Vol. 1, No 1/99, Instituto Empresa y Humanismo, Pamplona, 1999, pp. 29-50.



Esquemáticamente podemos afirmar que al primero de los nombrados le debemos las ideas liberales en el ámbito económico, con especial énfasis en la libertad individual. Además, en el famoso ejemplo de la factoría de alfileres, sostiene SMITH que en el seno de las empresas lo único que hay que lograr es dividir el trabajo según una ley natural, que viene implícita y que es la óptima para lograr la máxima productividad y consiguiente riqueza<sup>2</sup>. La ventaja de la división del trabajo, según SMITH, radica en que un solo operario que realiza todo el proceso para fabricar alfileres, produce menos cantidad que la que se obtendría si cada parte del proceso fuese realizada por un artesano especializado en esa sola función<sup>3</sup>.

Esta teoría enfrenta dos críticas serias, cuando menos, la primera es que SMITH no analizó si efectivamente esa forma de hacer los alfileres era la óptima, y, segundo, la realidad demuestra que precisamente cuando el artesano tiene la posibilidad de hacer ensayos, cambiar los ritmos, etc.... es cuando logra mejorar la calidad y la cantidad de su trabajo y, lo que es más importante: puede desarrollarse él mismo como persona. De hecho, el hastío del obrero ante la pura monotonía de la ejecución, expresa lo antinatural que es para el hombre el total sometimiento a una labor que impida toda expresión personal.

Sin embargo, el modelo se extendió argumentando que esta división convertía el trabajo en más eficiente por a) la mayor destreza de cada operario, adquirida por repetición, b) el ahorro de tiempo al no tener que cambiar de ocupación, y c) la posibilidad de inventar máquinas, que hagan trabajo repetitivo y aceleren la ejecución. Para Smith lo esencial es la velocidad de la ejecución. A la vez reconoció que el enriquecimiento que generaría sería a costa del empobrecimiento humano de quienes laboran de este modo.

A comienzos de este siglo este sistema ocasionó un enfrentamiento entre los empresarios y los obreros: los primeros exigían cada vez un ritmo más veloz para aumentar sus beneficios, y los segundos, se oponían a este continuo incremento de velocidad de producción, en la que experimentaban una especialización infrahumana.

En Estados Unidos se desató una lucha por el poder en los talleres. Por un lado los obreros, organizados en sindicatos, disponían de la tecnología, la formación y el ritmo de ejecución, lo cual les permitía controlar la presión de los capitalistas sobre el ritmo de producción. Los empresarios trataban de romper este control sindical mediante la contratación de obreros que no estuvieran afiliados a un sindicato. Esto dio lugar a figuras como el "closed shop" y el "open shop". Los obreros defendían el primero, pues así controlaban la formación de todos los operarios. En cambio, los empresarios querían el

---

<sup>2</sup> La división detallada del trabajo es característica de las empresas que ofertan bienes estandarizados, como los alfileres, que pueden ser producidos en masa para una demanda estable y en masa. Vid. SABEL, CHARLES, F. *Works and Politics. The Division of Labor in Industry*, Cambridge University Press, Cambridge, 1982.

<sup>3</sup> Para una mayor información se puede consultar el Libro I de *La Riqueza de las Naciones*, edición en inglés *Wealth of Nations*, a cargo de W.B. Todd, Glasgow, 1976.

“open shop” para liberarse del poder sindical, aún cuando los operarios no estuviesen suficientemente calificados.

Surge, por entonces, la teoría de la dirección científica de TAYLOR<sup>4</sup>: partiendo de la misma concepción mecanicista de la división del trabajo de SMITH, propone estudiar científicamente los movimientos de los obreros para determinar los modos óptimos y la velocidad máxima de realización. Este óptimo coincide con la máxima producción y el máximo beneficio. TAYLOR se guía absolutamente por el individualismo metodológico, es decir, el máximo de eficiencia se logra cuando se alcanza la máxima eficiencia en las tareas individuales, en los movimientos individuales de cada obrero. Consecuentemente, la tarea del directivo consistía en proporcionar al obrero toda la información que necesitaba para llevar adelante su tarea sin tener que tomar decisiones de ningún tipo. De modo semejante, el consumidor debía contar con la información perfecta que le condujera a adquirir al mejor precio con la óptima calidad, conduciéndolo para ello mediante informaciones centralizadas, que le indican el procedimiento a seguir.

Se establece una conexión no descubierta antes: ***lo que mueve la producción es el consumo, y lo que impulsa el consumo es la producción.*** Es así como Taylor introduce el concepto de *motivación consumista*. Se extendió la teoría según la cual a ***mayor productividad, mayor consumo y, por tanto, mayor reparto de salarios y beneficios.*** Esta tarea no correspondía ser fijada por los convenios colectivos, sino por las ciencias exactas, que establecían las tareas y las retribuciones proporcionales.

La sociedad americana, inspirada en este modelo, entendió que para evitar la lucha de clases era necesario luchar por la productividad, la especialización y la optimización. Más aún, se creyó que así lograría la cohesión social. El resultado fue que la pugna entre empresarios y sindicatos se resolvió en favor de... ¡los ingenieros! Los estudios de tiempos y movimientos, así como el establecimiento de los procedimientos de producción, apartó a los sindicatos de la dirección de los talleres, cediendo su lugar a los ingenieros. Al hacerlo se separó el diseño (tarea de los ingenieros) de la ejecución (labor del obrero). La consecuencia fue el enfrentamiento continuo, pues el nuevo modelo había empobrecido tanto la capacidad directiva del empresario como la de los obreros.

Esta concepción del trabajo se proyectó a otros aspectos de la organización de la vida social. El *mecanicismo científico* se extendió por Occidente, con variaciones que no es

---

<sup>4</sup> TAYLOR, FREDERICK WINSLOW (1896-1915). Trabajó en una siderurgia de Midvale, comenzando por maquinista u obrero especializado, finalmente alcanzó fama como consulto de procesos de producción.



posible detallar en el presente trabajo<sup>5</sup>. Ahora bien, entre las teorías dominantes podemos mencionar la tesis de BABBAGE<sup>6</sup>, quien estableció que la división del trabajo permite diseñar los puestos en función de los costes de la mano de obra, logrando así una fuerte reducción de los costes laborales. Es decir la fuente principal del beneficio no es la velocidad de la ejecución sino el diseño del proceso de fabricación.

En este estado de la cuestión aparece el *fenómeno* de las fábricas de Henry Ford. A él le correspondió enfrentar un reto: construir un automóvil al mínimo coste y crear un mercado masivo de ese producto. Este problema le permitió superar el planteamiento de TAYLOR y poner de manifiesto que BABBAGE tenía razón en dos puntos: la producción no es sólo una cuestión técnica y el carácter fundamental del diseño del proceso.

La producción de un automóvil se hace por montaje. Con un equipo de ingenieros y mecánicos especializados Ford logró diseñar, tras años de esfuerzos y pruebas, un nuevo proceso de fabricación de automóviles, en el que se consiguió un línea de montaje regular y continua, en la que la producción fluía a una velocidad fija, previsible y en perfecto orden, logrando una perfecta sincronización desde la llegada de la materia prima hasta el momento del ensamblaje. El resultado fue un enorme proceso productivo que producía automóviles a muy bajo coste y a un ritmo impensable. La demanda se disparó y los beneficios la acompañaron.

Una vez alcanzada la producción en masa se produjo el mismo error teórico anterior: se consideró que la fuente de beneficios, la reducción de costes, provenía principalmente de la velocidad de la ejecución y no del diseño que había permitido el nuevo sistema de fabricación. Es así como surge el *Fordismo*, que es una variante -aún más drástica- del Taylorismo. El objetivo de reducir costes llevó a que se prescindiera de los servicios de los mecánicos especializados que habían logrado -superando un sinfín de dificultades, con muchas horas extraordinarias de labor- la sincronización perfecta: las condiciones logradas permitían sustituirlos por obreros no cualificados ni sindicalizados, fácilmente manipulables, que aceptaban remuneraciones y condiciones de trabajo mínimas. Los obreros especializados, que habían logrado la sincronización se aburrían con un trabajo monótono sin dificultades, sin reto y sin diseño y rechazaban el nuevo sistema de mayor velocidad a destajo. Muchos de ellos no lo soportaron y abandonaron la fábrica.

Al desaparecer la creatividad y concentrarse el diseño en reducir continuamente los costes de ejecución, acelerando los movimientos y reduciendo los tiempos, la tensión en las

---

<sup>5</sup> Cf. sobre este tema a MARTÍNEZ-ECHEVARRIA, MIGUEL ALFONSO, "Gobierno y división del trabajo", *Empresa y Humanismo*, Instituto Empresa y Humanismo, Vol. 1, No 1/99, Instituto Empresa y Humanismo, Pamplona, 1999, pp. 29-50.

<sup>6</sup> BABBAGE, CHARLES (1792-1871) Estudió en Cambridge University, donde fue profesor de Matemáticas. Fundador de la Royal Astronomic Society. Diseñó las tarjetas perforadas que durante un tiempo fueron esenciales en el funcionamiento de las computadoras electrónicas

fábricas Ford se hizo tan insoportable que la rotación de mano de obra era continua, con los consiguientes problemas de adaptación y aprendizaje. Para corregir esta situación Ford ofreció salarios por encima del mercado basándose en una especie de ley de Malthus de la retribución, según la cual mientras la retribución crece linealmente, la productividad crece exponencialmente, con lo que el aumento de la retribución no reduce los beneficios, sino que los hace aumentar. Para ello, el sistema de Ford orientó la coordinación hacia la totalidad, superando los planteamientos individualistas de Taylor. Concentró la atención en elevar la velocidad de la línea de producción sin perder nunca la sincronización para minimizar los tiempos de espera y los materiales acumulados de unos puestos a otros.

Este nuevo modelo plantea un continuo perfeccionamiento: mientras "más duro" se trabaje, mayores serán los salarios y los beneficios, por tanto, el diseño de ejecución es continuamente perfectible. Recuperaron la primacía las exigencias del mercado y los costes financieros: los empresarios vuelven a adquirir el papel protagónico en las empresas, desplazando a los ingenieros. Sin embargo, este sistema continuaba basándose en el continuo enfrentamiento entre obreros y empresarios.

### 3. La organización del trabajo en el modelo japonés: “los círculos de calidad”.

En la década de los setenta, el aparentemente monolítico mundo del *Fordismo* sufrió una fuerte conmoción con la presencia en el mercado de automóviles más baratos y relativamente mejores que los producidos en los talleres americanos: los producidos por los empresarios japoneses.

El *Fordismo* sobrevivió mientras no hubo competencia, en cambio, ante la globalización creciente de la economía, no tuvo recursos para satisfacer a esa demanda que exige mayor calidad, mayor variedad e innovación. ¿Cómo habían logrado las fábricas japonesas superar estos retos?

Los obreros japoneses, a diferencia de los americanos, llevaban a cabo no sólo la producción sino también la inspección de la calidad y las operaciones de reparaciones. Cambiaban de tareas sin mayores resistencias ni discusiones. A través de los "círculos de calidad" aportaban sugerencias e innovaciones. Participaban en el diseño de la ejecución del producto y en la mejora de su calidad. *La aportación de los japoneses ha sido experimentar que la creatividad surge del que la ejecuta.*

Interesa destacar que la responsabilidad del obrero japonés se enmarca dentro de lo técnico, de la mejora de la productividad: no se les consulta sobre la maximización del beneficio.



Mientras que en el esquema del *Fordismo* los directivos son antagonistas de los obreros, en el *Toyotismo*<sup>7</sup>, se les fuerza a que cooperen, a eliminar toda rigidez que les permita refugiarse en unas tareas fijas y estabilizadas, a negarse a resolver problemas no previstos. Este sistema se basa en tres principios: a) La no admisión de stocks intermedios (*just in time*); b) la visualización inmediata de situaciones de infrautilización de mano de obra (*warning light*) y c) la no admisión de defectos (*zero defects*). Con el primero de ellos se consigue que en caso de urgencias todos los obreros colaboren, pues son los responsables de resolver los problemas entre todos. Los directivos suelen contratar menos obreros de los técnicamente necesarios, para que nunca estén sobrados de tiempo y puedan ayudarse mutuamente. El segundo principio se orienta a que en ese ambiente de agobio colectivo, todos pidan ayuda en algún momento: en caso de no hacerlo esto significará que les sobra tiempo o que se han encerrado en un quehacer fijo. El tercero, permite mantener la calidad junto con el ritmo de producción, ya que los obreros son los responsables del proceso en su conjunto. Como fácilmente se puede concluir, el sistema lleva a que los obreros entreguen más de lo que naturalmente se sientan inclinados a dar.

El modelo japonés exige la eliminación del sindicato, pues aparentemente estamos ante un grupo solidario. Para ello se ha ideado un sistema *de fidelidad a la empresa* o de *mítico empleo de por vida*. En el fondo, lo que existe es un rígido sistema de ascensos basados en la antigüedad en la empresa: hay que probar la lealtad a la empresa para acceder a la jerarquía. Sólo se contrata gente de fuera para que empiece desde abajo. Las remuneraciones no dependen de los puestos sino de la confianza de los directivos o de los jefes inmediatos. El obrero tiene que demostrar continuamente que es útil a la empresa a través de la diligencia, docilidad y flexibilidad. Para ello debe aceptar todo tipo de cambios y decisiones de sus jefes.

Un análisis comparativo de ambos sistemas nos lleva a concluir que el *Toyotismo* es un *Fordismo* más refinado, ya que antepone el beneficio económico a la calidad personal. Y lo que aparecía como un sistema solidario, basado en la lealtad, esconde el enfrentamiento, la competencia y la "meritocracia". Podría afirmarse, en resumen, que existe una manipulación para lograr resultados de eficiencia.

#### **4. La globalización de la economía y la actividad empresarial**

En los últimos años la Economía ha pasado de ser *internacional* a *globalizada*. Las telecomunicaciones 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

---

<sup>7</sup> Lo denominaremos así para sintetizar el modelo japonés con una marca mundialmente conocida, de la misma línea de producción que el modelo americano que estamos analizando.



y la unión entre los pueblos: en Europa se ha llegado a afirmar que el nacionalismo es un fenómeno que debería quedar en el pasado<sup>8</sup>.

Sin embargo, 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 *competitividad*. Ésta no deja tiempo para contemplaciones ni afinamientos sociales. Los criterios de productividad y eficiencia son los que determinan la organización del trabajo: todo gira en torno a los *resultados*. Sin embargo, convertir la eficiencia en el valor absoluto de medición de una organización es tan perjudicial como evaluarla por la cuenta de resultados: así se confunden los signos de riqueza con la riqueza en sí misma. Los resultados separados de los demás aspectos de la vida organizacional no permiten conocer su verdadera situación.

Por otro lado, la globalización ha traído consigo no sólo la ampliación de los mercados y de las comunicaciones, sino un cierto mimetismo entre las organizaciones. Esto ocurre en una doble vertiente: las organizaciones no económicas tienden a adoptar criterios de actuación similares a los de las empresas; y, por otro, las organizaciones que se mueven en los mismos campos de actividad configuran su estructura interna de una manera cada vez más uniforme. La eficiencia es el valor último de todas ellas.

---

<sup>8</sup> JUAN PABLO II ha afirmado que las naciones del continente europeo “ya no pueden concebir su existencia en la perspectiva de una simple yuxtaposición de Estados o incluso de un antagonismo, con la consecuencia de inevitables tensiones y conflictos, como lo confirman las recientes vicisitudes de los Balcanes». Para el obispo de Roma es necesario que los países, «superando eventuales divisiones que por desgracia siempre pueden tener lugar en una sociedad extremadamente celosa de sus propios derechos y de sus propias autonomías-, se comprometan en la predisposición de estructuras adecuadas a la consolidación de esa Europa de las Naciones, cuya falta tanto se siente». Los presupuestos para lograrlo los sintetiza del siguiente modo: «Más allá de las diferencias de lengua y cultura las profundas relaciones que históricamente han tenido lugar entre los pueblos europeos y el patrimonio cristiano de la mayoría de quienes los componen constituyen un presupuesto sumamente válido para construir el entendimiento y la colaboración entre la gentes del continente». «Todo pueblo tiene una fisonomía particular --constató el Papa--, ligada a su historia, y es justo que la conserve en la unión que está realizándose en estos momentos. Esto requiere el compromiso de todo europeo en la promoción de un clima de respeto mutuo y de solidaridad fraterna. Es importante que los responsables de la cosa pública presten atención para fundamentar sus decisiones políticas, económicas y sociales sobre esos criterios morales que forman parte de la memoria común europea; **en particular, tendrán que poner al hombre en el centro, preocupándose de su promoción integral y del respeto de sus libertades fundamentales**» (Recogido por la Agencia ZENIT, Ciudad del Vaticano, 28.VI.99. Servicio ZS99062804). Son criterios aplicables a nuestro continente, cuyas naciones tienen profundos lazos históricos que los unen y un patrimonio común, que permiten aspirar a crear vínculos solidarios en el Tercer Milenio.



Es esta generalización del criterio de eficiencia el que ha llevado a lo que RITZER califica como "Mcdonalización de la sociedad»<sup>9</sup>. Esta cadena ha aplicado los criterios de eficacia en la dimensión alimentaria. Para alcanzarla se da especial importancia al cálculo, a la posibilidad de predecir y a la capacidad de control sobre todas y cada una de las actividades que se desarrollan en el interior de sus establecimientos.

Este sistema lo aplican hoy desde universidades hasta videoclubs: ofrecer servicios estándar para consumidores cada vez más homogéneos entre sí. Cualquiera de estas organizaciones busca calcular, predecir y controlar todo lo que hace y todo lo que ofrece. 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 paralelismo en el comportamiento organizacional, que permite realizar diagnósticos y ofrecer alternativas válidas para un amplio espectro social.

### **5. Las relaciones laborales en el Tercer Milenio**

La organización del trabajo corresponde al empleador en virtud del poder de dirección que le otorga el contrato de trabajo<sup>10</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, dos grandes problemas: uno de ellos es *la corrupción*<sup>11</sup>. Ésta puede nacer al comprobar que no se les considera como un verdadero poder en el ámbito público. Reaccionan entonces influyendo en la toma de decisiones subrepticamente. A la vez, se desentienden de su responsabilidad social. Paradójicamente, su influencia va en aumento pues cada vez es más frecuente que sean los presidentes de los países los que van a visitar a los presidentes de las multinacionales, y no al revés.

El segundo problema es el de *la globalización*, que ya hemos analizado. El ambiente de competitividad que viene generando la globalización lleva a considerar al compañero de trabajo como a un competidor en potencia, al cliente como a una fuente de riesgos y al

---

<sup>9</sup> Citado por GARCÍA RUIZ, PABLO, "Isomorfismo vs. Eficiencia en el análisis organizacional", *Empresa y Humanismo*, Vol. I, Instituto Empresa y Humanismo, Pamplona, 1999, pp 140.

<sup>10</sup> Cfr. D.S. 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, art. 9.

<sup>11</sup> No siempre es culpable: las hay forzadas.

competidor como una suerte de enemigo<sup>12</sup>. Construir sobre estos presupuestos las relaciones laborales del Tercer Milenio equivale a promover organizaciones, que nacen sin esperanzas de unidad y consolidación. Muestra de ello es el estudio realizado por un consultor empresarial, quien manifiesta que, en promedio, las empresas estadounidenses pierden la mitad de sus clientes en cinco años, la mitad de sus empleados en cuatro, y la mitad de los inversionistas en menos de uno<sup>13</sup>.

Es necesario poner en marcha organizaciones que brinden confianza a quienes se relacionan con ella. La confianza se genera cuando se tiene seguridad del servicio o producto ofrecido, de la calidad profesional y humana de los directivos y/o compañeros, así como de la posibilidad de desarrollo personal que se encuentre al realizar el trabajo (según se trate de clientes, inversionistas o trabajadores influirá un aspecto más que otros). Un equipo humano bien estructurado es capaz de afrontar y satisfacer los retos del mercado, como hemos podido comprobar anteriormente. Podemos afirmar que es interés de toda la sociedad el convertir la actividad empresarial en *una comunidad de vida, en el lugar donde el hombre convive y se relaciona con sus semejantes; y donde el desarrollo personal no sólo es permitido sino fomentado*<sup>14</sup>. Una organización que reúna estas condiciones tiene fundamentos sólidos para aspirar al éxito empresarial<sup>15</sup>.

La organización del trabajo del siglo XXI debe tener en cuenta la conveniencia de contar con la iniciativa personal de los trabajadores, con sus recursos para solucionar problemas, proporcionándoles ambientes acordes con su dignidad personal. A la vez, ha de

---

<sup>12</sup> Resulta pertinente resaltar la distinción que realiza ÁLVARO D'ORS entre *competencia* y *competitividad*: "Muy distinta de esta natural <<competencia>> en el servicio del trabajo es la <<competitividad>>. Supone ésta una analogía con lo que los naturalistas llaman "lucha por la vida", que equivale a reconocer como algo positivo que el más fuerte elimine al más débil, como suele ocurrir entre los irracionales. El orden del derecho natural no es el de esta selección brutal propia de los irracionales, sino que, al revés, postula, como exigencia del bien común, la defensa de los más débiles contra la opresión de los más fuertes. 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.

<sup>13</sup> Cf. REICHEL, F.F., *El efecto lealtad. Crecimientos, beneficios y valor último*, Ariel, Barcelona, 1996, p.15.

<sup>14</sup> JUAN PABLO II, "Discurso a los empresarios y trabajadores españoles", Barcelona, 7.IX.1982, N° 9, *El empresario: razones para la esperanza*, Valencia, 24.11.95, I.S.E. p. 20

<sup>15</sup> Cfr. PÉREZ LÓPEZ, JUAN ANTONIO, "Visión científica de la acción directiva", *Estudios sobre la Encíclica Laborem exercens*, B.A.C. Madrid, 1987, pp. 267-294.



retribuir ese esfuerzo con una remuneración –citando a la Constitución peruana- *equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual*<sup>16</sup>.

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>17</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. 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<sup>18</sup>.

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. Esta actitud les lleva a ser cada vez más conscientes de su responsabilidad en la marcha del *todo social*.

Confiamos en que estas reflexiones sean útiles para construir las relaciones laborales del Tercer Milenio. No puedo terminar sin recordar, que al margen de los empresarios, cada uno de nosotros es personalmente responsable de promover sistemas de trabajo al servicio del hombre, cumpliendo así el principio recogido en el primer artículo de la Constitución peruana: *la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado*.

**Piura, 30 junio de 1999**

---

<sup>16</sup> Art. 25

<sup>17</sup> Cf. Constitución del Perú, art. 22.

<sup>18</sup> Los términos *empowerment* y *ultrapreneur* son muy utilizados en la dirección empresarial, para referirse a este tipo de trabajadores.