

Lo Decente en el Trabajo: ¿Responsabilidad Social, Moral o Política de la Empresa?

Diony Alvarado
Universidad de Carabobo, Venezuela
diony_alvarado@hotmail.com

RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo exponer un conjunto de proposiciones que sirvan de aproximación a una reinterpretación de términos recurrentes vinculados al mundo del trabajo, cuyas zonas grises generan ambigüedades y dificultades con respecto a su utilización cotidiana, tales como: trabajo atípico, informal, precario, mileurista, liberador y decente. Mediante una interpretación extensiva del concepto de trabajo decente desde el ámbito axiológico, en vinculación con la teoría de las motivaciones humanas y la pirámide de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow, se realiza una breve reflexión acerca del papel de las empresas en la llamada Responsabilidad Social Empresarial en cuanto a procurar el trabajo decente, que conlleva a plantear una hipotética Responsabilidad Política Empresarial.

Palabras clave: Trabajo decente, responsabilidad social, democracia, política.

Decency within labor context: Social Responsibility, Ethics or Business Policy?

Diony Alvarado
Universidad de Carabobo, Venezuela
diony_alvarado@hotmail.com

ABSTRACT

This article aims to expose a set of propositions that serve as approximation to a reinterpretation of recurring terms related to the world of work, whose ambiguities and gray areas create difficulties with regard to daily use, such as: atypical work, informal and precarious, mileurista, liberating and decent. In this sense, a broad interpretation of the concept of decent work from the axiological field, in connection with the theory of human motivation and the pyramid of hierarchy of needs of Abraham Maslow is made. From such interpretation, a brief discussion is presented regarding the roles of corporations in the so called Corporate Social Responsibility in seeking decent work, which leads to pose a hypothetical Corporate Responsibility Policy.

Key words: Decent work, social responsibility, democracy, policy.

A modo de introducción

Como actividad humana el trabajo fue, es y será el eterno acompañante del hombre hasta el mismo momento de su extinción. Pero las distintas modalidades en las que se presenta en la historia de los procesos productivos, lo hace un concepto tan dinámico y cambiante como la propia sociedad que ayuda a construir, es decir, el trabajo como arquetipo de los sistemas económicos y sociales, mutará de forma constante en nuevas expresiones que seguirán transformando la realidad.

La adjetivación del trabajo responde a un intento de vinculación del observador diferenciante con las múltiples facetas que presenta el objeto observado en sus relaciones con el sistema social. En este observar las circunstancias moldean sus definiciones; en las que no escapan las de orden axiológico, como el llamado trabajo decente.

Ante el auge de la figura de la Responsabilidad Social Empresarial derivada del crecimiento alarmante de las desigualdades sociales y de la exclusión, en el contexto de un mercado globalizado, con su respectivo impacto en la desestabilización social de los Estados, el concepto de trabajo decente se torna imprescindible como catalizador de las aspiraciones de justicia social que reclama el mundo;

repercutiendo en todos los ámbitos de la vida social, incluyendo el político.

Conceptualizando el trabajo

Toda transformación de un sistema implica cambios en el significado de las representaciones que se encuentran contenidas en él; permeando el marco que las soporta desbordando así su contenido. Tal vorágine de cambios reclama redefiniciones y nuevos asideros para la ubicación espacial de los términos involucrados; a pesar que a menudo de dicha tarea sólo se obtenga la profundización de las incógnitas al develarse más caras poliédricas de un mismo fenómeno. Esta dificultad de simplificar la complejidad es consustancial a toda definición, ya que de-finir implica etimológicamente poner fin, delimitar; en pocas palabras una tarea nada sencilla sobre todo cuando el objeto de definición es muy nombrado, muy manido, y está impregnado de la carga ideológica de toda supuesta definición (Del Percio, 2006:32).

El reconocimiento de la mencionada limitante no implica no obstante, una renuncia a todo intento de formular propuestas de reubicación de los términos difusos, sino poner en evidencia la necesidad de moldear los mismos conforme a un enfoque sistémico, y heurísticamente instrumentarlos a través de una línea

ordenadora, a partir de la cual se pretende desarrollar el presente artículo, aunque con ello se corra el riesgo de caer en posibles temeridades o distinciones arbitrarias, algo sustancial a todo ejercicio intelectual. De tal manera resulta útil, retomar los términos desde sus orígenes etimológicos, ya que tales precisiones aunque resulten elementales, sin duda arrojan información valiosa para la reconstrucción terminológica.

El trabajo

En el caso específico de la palabra trabajo, etimológicamente proviene del latín “tripalum” –tres palos- que hace referencia a un aparato provisto de un trípode utilizado para la tortura (Gorz, 1982:9); ésta se extendió luego al verbo “tripaliare” como sinónimo de “torturar” o “torturarse”; posteriormente se transformó al castellano arcaico en “trebejare” que significa “esfuerzo”, y finalmente surgió la palabra “trabajar” como sinónimo de “laborar”. Evidentemente se observa en el origen de la palabra trabajo la influencia del contexto socio-cultural en el sentido otorgado a la misma, significando ésta en las sociedades antiguas un sinónimo de actividad física agotadora; impuesta por una obligación externa a la voluntad del hombre. Desde este sentido la libertad se constituye en antónimo de trabajo, siendo

una persona tan libre en la medida en que no tuviera que trabajar, en virtud de que sólo los esclavos y plebeyos debían hacerlo para poder vivir, ya que el aprovechamiento del trabajo ajeno se obtenía mediante la imposición coactiva y la esclavitud era el régimen de trabajo existente (Caldera, 1960:91). El derecho a esa libertad de no trabajar estaba determinado sólo por la nobleza de la sangre, en la estratificación social en base a castas y estamentos (Del Percio, 2006). Luego del avance de la burguesía y la estratificación en base a clases sociales en función de la acumulación (Del Percio, 2006), el trabajo se convirtió en una mercancía con valor específico, en la que la libertad formal radicaba en vender la fuerza de trabajo a cambio de una contraprestación, en pocas palabras, el trabajador podía negociar sus talentos para vivir en sociedad, cargar su fuerza de trabajo en el bolsillo (Meda, 1998).

El trabajo que trae consigo el capitalismo, es un trabajo forzado asalariado (Gorz, 1982:12), dirigido a obtener medios de valor que sirvan para el intercambio comercial y la satisfacción de necesidades. No existe como en el régimen esclavista, una coacción directa sobre la persona para que realice una actividad en beneficio de otra; pero existe el requerimiento del trabajador de vender su fuerza de trabajo para poder satisfacer sus

necesidades básicas, en un plano de desigualdad negocial, lo que generaba una presión sobre el consentimiento del trabajador, que a lo largo del tiempo propició el origen del Derecho del Trabajo y de la organización colectiva de los trabajadores para intentar equilibrar dicha desigualdad (Caldera, 1960). El trabajo entonces se distancia de las actividades reproductivas de la vida cotidiana o de las voluntarias que no entrañan un beneficio para el intercambio, comunes durante la producción artesanal, constituyendo al trabajo asalariado en el ineludible aporte del individuo al sistema social, en el arquetipo para la producción de bienes y servicios en la búsqueda de la satisfacción de las necesidades humanas.

Persiguiendo la mayor amplitud posible, se podría definir trabajo como toda actividad dirigida a satisfacer necesidades humanas, reconociendo con ello el valor que tiene la actividad reproductiva o voluntaria no remunerada en generar dicha satisfacción. No obstante es el trabajo remunerado el que se constituye en el referente de la sociedad inmersa en el sistema de intercambio económico capitalista, sustituyendo al trabajo asalariado -dentro del remunerado- como el arquetipo de referencia por excelencia, dado los procesos de cambios en el mundo del trabajo y sus respectivos desplazamientos concep-

tuales (Leite, 2009). En razón de ello resulta necesario abordar el trabajo -remunerado- desde una perspectiva amplia, pero enmarcada en el contexto del régimen económico capitalista. En tal sentido el trabajo constituye “cualquier actividad humana orientada a la búsqueda de ingresos y de la procuración de la existencia” (De la Garza y Pries, 2007:2); o “el esfuerzo del hombre encaminado directa o indirectamente a la satisfacción de sus necesidades, vale decir, a la producción de bienes o servicios económicos” (Caldera, 1960: 90); igualmente se podría definir como “el esfuerzo humano, físico o intelectual aplicado a la producción u obtención de riquezas” (Cabanellas, 2005: 376); o el “ejercicio lícito de facultades intelectuales y físicas en beneficio propio o ajeno. En este último caso salvo excepciones devenga una retribución equivalente” (Guzmán, 2001:10). En pocas palabras, el trabajo se constituiría en todo acto capaz de ser valorado en el sistema de intercambio de bienes y servicios.

Esta definición de trabajo como actividad dirigida a “ganarse la vida”, incorpora a los trabajadores asalariados, campesinos con tierras propias, y a los trabajadores por cuenta propia (De la Garza y Pries, 2007), por lo que resulta idóneo como plataforma desde la cual analizar el fenómeno del trabajo y sus implicaciones.

Trabajo típico y atípico

Desde la perspectiva del trabajo en sentido amplio, es menester proceder al sucinto análisis de los adjetivos que suelen acompañar al trabajo para construir sus distintas modalidades conceptuales. En tal sentido la palabra “típico” proviene del latín “*typcus*”, que designa “aquello que es característico o representativo de un tipo” (RAE, 2009). A su vez “tipo” derivado del latín “*typus*”, hace referencia a un “modelo o ejemplar” (RAE, 2009). Tal adjetivo permite construir el término “trabajo típico”; pero entonces surge la interrogante: ¿Cuál es el tipo o modelo de trabajo que sirve de referencia en el mundo contemporáneo? la respuesta se suele circunscribir al trabajo más común o representativo de la realidad.

En el caso de los países industrializados el trabajo representativo lo caracterizó el trabajo asalariado (Lucena, 2008a); llegando por ejemplo a representar el 82% de la población económicamente activa en Francia para 1975 (Leite, 2009:10). Dicho trabajo típico iba acompañado de un conjunto de beneficios adicionales al salario, como vacaciones, seguro social, bonificaciones, jubilaciones, etc., constituyendo la llamada “sociedad del salario” (Castel citado por Leite, 2009:10). Beneficios a favor del trabajador que fueron conquistados a través de un largo recorrido de

luchas sindicales, y de un progresivo desarrollo de la legislación tutelar del trabajo (Caldera, 1960).

El trabajo atípico, o no típico, fue referido entonces a las formas de trabajo que se alejaban del modelo de trabajo homogéneo y estable que caracterizó a esta sociedad salarial (Leite, 2009). Sin embargo tal situación difería de la realidad en los mercados de trabajo no formalizados de los países latinoamericanos, donde el trabajo no salarial era y es preponderante, como en el caso de Venezuela, donde alcanza un porcentaje superior al 50% de la población económicamente activa (Lucena, 2008a:47). Pero a pesar de ello, los países en vías de desarrollo adoptaron el trabajo típico europeo como el modelo de referencia, entendiendo el desarrollo como la conversión inevitable hacia la sociedad del salario, partiendo de un eurocentrismo por el cual se intenta medir las relaciones de trabajo fuera del mundo industrializado (Lucena, 2009). Otros factores contribuyeron a esa creencia, como el fortalecimiento del trabajo asalariado en Brasil que llegó a alcanzar la mitad de la PEA y tendía a crecer hasta finales de 1970 (Leite, 2009:10).

En el tercer mundo el trabajo atípico es el predominante en relación con el típico industrializado, pero esto no es producto de una nueva economía como explican algunos pos-

modernos en el viejo continente, sino de un antiguo sector informal que se reproduce (De la Garza; Celis; Olivo y Retamozo, 2008:29). Esta trabajo atípico pero a la vez típico explica el porqué las instituciones de las relaciones laborales propias de los países industrializados, tardaron tanto en desarrollarse en varios países de Latinoamérica, que como en el caso venezolano, se materializaron gracias a elites políticas modernizantes que generaron un derecho del trabajo que no fue producto de las conquistas de la acción colectiva de los trabajadores (Lucena, 2007).

Si al hablar de trabajo atípico se hace referencia a una expresión residual o marginal del mercado de trabajo con respecto a un tipo o modelo de trabajo predominante en la llamada sociedad del salario de los países industrializados, este término en la práctica resulta sin duda inoficioso, cuando en lo cuantitativo se es difícil distinguir cual tipo de trabajo predomina sobre cual, con diferencias poco significativas, o incluso, con preponderancia del que teóricamente debería ser el marginal. Igualmente resulta prematuro hablar de la inevitable conversión de los trabajos atípicos en típicos, ya que en Europa occidental por ejemplo, aún predomina el trabajo asalariado, a pesar del incremento de los llamados trabajos atípicos (De la Garza; Celis; Olivo y Retamozo,

2008). Incurrir nuevamente en una visión modernista de progresividad hacia la hegemonía de un tipo de trabajo específico, como destino final manifiesto, significa negar las incertidumbres que son propias de la era posmoderna; en un mercado de trabajo cada vez más complejo y de procesos productivos en un constante reacomodo. Proclamar la tipicidad dentro de la diversidad es cometer la misma inconsistencia ocurrida en los países del tercer mundo con respecto a la tipicidad teórica de un trabajo minoritario. En todo caso, desde la perspectiva cualitativa o de calidad del trabajo, existen términos emergentes o alternativos para hacer referencia a la pauperización de las condiciones laborales, como tendencia de los mercados laborales en el mundo globalizado.

Trabajo formal e informal

La palabra “formal” derivada del latín “formâlis”, que hace referencia a lo “perteneciente o relativo a la forma, por contraposición a esencial” (RAE, 2009). De esta definición se extrae la necesaria aporía entre forma y esencia, es decir, la premisa de que la forma existe en tanto exista una esencia a la cual oponerse, siendo la esencia -del latín “essentia”-, “aquello que constituye la naturaleza de las cosas, lo permanente e invariable de ellas”

(RAE, 2009). A primera vista puede parecer una discusión semántica prescindible, pero dado que el concepto de informalidad ha sido calificado de impreciso, ambiguo, de poca utilidad científica por su carácter tan amplio, y que se ha propuesto incluso abandonarlo (Leite, 2009:13), retomar estos elementos etimológicos nos aproxima a otorgar un sentido heurístico al término, a través de una caracterización más efectiva.

Uno de los elementos que afecta la manejabilidad del concepto, es la incorporación de distintos elementos *esenciales* al mismo, como las condiciones de trabajo, productividad, etc., que desdibujan la frontera entre lo formal y lo esencial en el trabajo. Lo informal como antónimo de formal, implica todo aquello que no cumple con los requerimientos otorgadores de tal formalidad; pudiendo ser esos requerimientos en el caso del trabajo, el respectivo registro en una base de datos de trabajadores -caso brasileño-, la inscripción en el régimen de la seguridad social -nuevo parámetro de la OIT-; o simplemente no reunir las condiciones que las leyes laborales exigen para configurar el trabajo tutelado por éstas -caso venezolano, entre otros-. En pocas palabras, todo trabajo que no cumpla con las formalidades exigidas para su inclusión en el sistema de relaciones laborales imperante, siendo fieles con al origen

etimológico de la palabra, se constituye en trabajo informal.

Pueden existir trabajo formal encubierto falsamente de informal, a su vez puede haber trabajo informal que por las condiciones de trabajo otorgue mayores beneficios para el trabajador que uno formal, por lo que no se puede decir per se, que el trabajo informal implica condiciones inferiores para el trabajador, o que solamente el trabajo formal otorga tales condiciones. No se puede ocultar que “la mayoría de los trabajadores en la economía informal enfrentan mayores riesgos y tienen menos oportunidades que sus equivalentes en la economía formal” (Yamamoto, 2007:1); pero tal premisa no es absoluta ni aplicable a todos los trabajadores, tanto de la formalidad como de la informalidad.

La primera definición de trabajo informal proviene de la OIT, al definirla como: “una forma de ocupación basada en actividades de escala reducida, baja productividad, situadas fuera de la relación salarial, y que se caracteriza por bajo rendimientos y niveles de cobertura de protección social muy reducidos” (OIT 1972 citada por Leite, 2009:11).

Desde esta perspectiva, el trabajo informal se caracterizaría por no pertenecer al ámbito del trabajo productivo, aunque a la luz de los procesos de producción flexible que incorporan

al trabajo informal como mecanismo de potenciación de la productividad, resulta contradictoria tal distinción. En razón de esto la metodología para su identificación desde la esfera de lo productivo o del rendimiento ha resultado inoperante; por lo que se ha recurrido al trabajo registrado como mecanismo identificador, incorporando por ejemplo el trabajo cotizante a la seguridad social (Portes y Benton citados por Leite, 2009); ya que a pesar que algunos trabajadores independientes u autónomos conforme a la legislación de sus respectivos países, puedan cotizar a la Seguridad Social, la proporción de los mismos inscritos en el sistema facultativo resulta residual en relación a la totalidad, o en una proporción reducida en referencia a los que cotizan efectivamente en el sistema obligatorio (Díaz, 2009). En tal sentido, el trabajo informal se caracterizaría por estar fuera de un sistema de registro como el de la Seguridad Social.

La informalidad también juega un papel importante en la sociedad capitalista actual, ya que desde la perspectiva económica, la fuerza de trabajo informal representa “el excedente de mano de obra que está disponible para responder a las necesidades de los sectores más modernos, permitiendo disminuir los costos del trabajo” (Tokman citado por Leite, 2009:11). Por lo que como elemento incidente

en la economía, la informalidad se constituye en:

La manifestación de las relaciones entre los agentes económicos y el Estado que, según la literatura económica, desempeña una función importante en cuanto a mitigar las fallas del mercado, asegurar el suministro de bienes públicos, y mantener condiciones para la igualdad de oportunidades (Perry, Maloney, Arias, Fajnzylber, Mason, Saavedra, 2007:1)

En razón de esta adaptabilidad a los esquemas de flexibilidad productiva, tercerización, outsourcing, entre otras, el trabajo informal adquiere relevancia para las empresas como elemento estratégico para la minimización de gastos y el enfrentamiento de las exigencias que impone la alta competitividad globalizada; pero a un costo social alto que poco a poco descompone a la llamada “sociedad del salario”. En este sentido, la conversión o sustitución de trabajadores formales por informales en relación íntima con las empresas; puede deberse a un modo de encubrimiento de la relación laboral, para eludir fraudulentamente las responsabilidades legales inherente al trabajo subordinado, que al ser sometida a la evaluación de los órganos jurisdiccionales o administrativos, resulta reconocida como perteneciente al ámbito del trabajo formal, siendo la empresa infractora objeto de sanción. No obstante, la vinculación de la informalidad con el ámbito em-

presarial no necesariamente expresa encubrimiento de la relación laboral per se, sino que puede derivar de estrategias organizativas lícitas dirigidas a la supervivencia de la empresa misma, o incluso, de los propios trabajadores formales que encuentran ventajas en la conversión a la informalidad:

Los trabajadores no calificados, quienes pagan parcialmente por los beneficios de la protección social de forma directa e implícita a través de sueldos formales más bajos, suelen encontrar que las ventajas de los empleos formales para los que están calificados no compensan la mayor flexibilidad y el mayor consumo presente (dados los ingresos libre de contribuciones) que pueden lograr como trabajadores informales (Perry, Maloney, Arias, Fajnzylber, Mason, Saavedra, 2007:3).

Ante tal complejidad, donde trabajadores pseudo-informales o asalariados disfrazados (Portes, Castells y Benton citados por Leite, 2009), coexisten con trabajadores informales que pueden llegar a poseer incluso mejores condiciones y beneficios que los formales en lo que atañe a lo esencial en el trabajo, lleva necesariamente a reconsiderar el peso específico que debe poseer el adjetivo “formal” en el sentido de dicho término, por lo que se podría llegar a concluir que el significado de trabajo formal debe limitarse a la externalidad del mismo, es decir al cumplimiento de un conjunto de formalidades para su iden-

tificación y tutelaje social, independientemente de su esencia o realidad cualitativa, sin que esto implique el desentendimiento de los trabajos formales encubiertos, que lo son por el simple mandato formal de la ley. En este sentido lo informal sería aquello que no cumple con tales condiciones, no obstante en su esencia posea cualidades superiores o inferiores a las del trabajo formal.

Trabajo precario y trabajo estable

La palabra precario proviene del latín “precarus”, que significa “de poca estabilidad o duración” (RAE, 2009); por lo que se observa del origen etimológico de la palabra, que la misma está relacionada con la corta permanencia en el tiempo de algo como característica distintiva. Cuando dicho adjetivo se incorpora a la palabra trabajo, el resultado no puede ser otro que el de trabajo inestable o de corta duración.

Es bastante común la utilización del término trabajo precario para hacer referencia al deterioro de las condiciones de trabajo en relación comparativa con las de otro que sirve de tipo. En este sentido la precariedad se establecería “cuando un determinado tipo de trabajo se deteriora sea en relación a los rendimientos o a los derechos a que da ascenso, sea en relación a la estabilidad, o a las carac-

terísticas del vínculo laboral” (Leite, 2009:13). Por ello se suele referir a una diversidad de situaciones tales como la inestabilidad temporal en las tareas, la ausencia de cobertura social (obra social, jubilación, pago por enfermedad, etc.) y los bajos e inestables ingresos. (Martínez, O. citado por Marticorena, 2006:5).

No obstante, tal amplitud de elementos integradores trae complicaciones en el manejo efectivo del término, contribuyendo a la dispersión y ambigüedad del sentido del concepto. Estas dimensiones con las cuales se suele asociar al trabajo precario la constituyen: a) el grado de estabilidad; b) el grado de control del trabajador sobre las condiciones de trabajo; c) la protección del trabajo por leyes o contratos colectivos; y d) el rendimiento asociado al trabajo (Rodgers citado Leite, 2009). El abordaje pormenorizado y simultáneo de tales dimensiones para distinguir el trabajo precario complejizan a tal nivel la utilización práctica del término, que resulta de difícil manejarlo sin tener que priorizar alguna de las dimensiones que la componen sobre las otras; que en tal caso conllevaría a privilegiar a la primera propuesta por Rodgers, la referida a la estabilidad, que estaría en concordancia con el origen etimológico del adjetivo precario, otorgándole mayor precisión.

En todo caso, aún simplificando las dimensiones que se suelen asociar a la precariedad circunscribiéndola a la estabilidad en el trabajo, la misma debe ser matizada porque entra en íntima vinculación con un aspecto esencial del trabajo, y es su función de otorgar medios de subsistencia. En este sentido el trabajo precario es algo que se tiene y no algo que se hace, por lo que se tendría un trabajo precario, cuando éste siendo la base de sustento de vida del trabajador, reviste un carácter temporal generando una incertidumbre sobre el futuro, ya que en relación con el mercado de trabajo, no hay amplias garantías de su renovación. Desde esta perspectiva, el sentido de “ganarse la vida” del trabajo lo recoge la legislación laboral, cuando promueve los trabajos a tiempo indeterminado sobre los determinados; para otorgar estabilidad en el empleo.

El objetivo del pleno empleo o -sin recurrir a este oxímoron- la meta de generar cuantitativamente la mayor cantidad posible de empleo, entendiéndose empleo como el “trabajo efectuado a cambio de pago” (Tesoro OIT, 2005); ha llevado a los distintos gobiernos en el mundo a intentar enfrentar la problemática creciente del desempleo, a través de políticas públicas que incentiven la creación de nuevos puestos de trabajo, pero recurriendo a la temporalidad como mecanismo de viabilidad económica

gran escala de los mismos, tanto en los países desarrollados los como subdesarrollados; tal es el caso de los llamados “contratos basura” en España, o las “contratas” en Venezuela, contratos de trabajo a tiempo temporal que han ido creciendo exponencialmente en el sector público (Lucena 2009). Al parecer la estabilidad en el trabajo se constituye cada vez más en un elemento prescindible en las políticas públicas tendentes a generarlo (Leite, 2009).

El llamado trabajo vitalicio o de por vida en Japón, es utilizado como ejemplarecurrente a la hora de ilustrar las bondades de la estabilidad en el trabajo, pero que realmente parte de un mito. En los años 70tas el llamado trabajo vitalicio arropaba a una 30% de los trabajadores japoneses, generalmente de las grandes empresas y con una gran discriminación del sector femenino que estaba sometido al trabajo temporal (Ouchi, 1982); ya para la década de los 90tas se habla de una abolición del trabajo vitalicio en Japón con el auge de los llamados programas de retiro temprano (Salgado, 1998); e incluso en la actualidad se observa que el tradicional empleado de por vida japonés ha dado lugar a la incertidumbre para la última generación que entró al mercado de trabajo (AGENCE FRANCE-PRESSE, 2009). Tal realidad se expresa crudamente en el auge del empleo temporal:

Progresivamente liberalizado en los años 90 y 2000, el mercado laboral japonés hasta entonces conocido por el «empleo vitalicio» vio estallar la precariedad. 2008 cerró con 1,5 millones de eventuales y entre octubre y junio han perdido su empleo más de 200.000 trabajadores temporales o a tiempo parcial (Gara, 14-05-2009).

Sin embargo es menester aclarar que no todo trabajo temporal implica necesariamente un trabajo precario, ya que la alta demanda de un tipo de trabajo temporal en el mercado de trabajo, sin mayores variaciones en el tiempo, otorga al trabajador la posibilidad de poseer un trabajo continuo aunque derivado de distintas relaciones contractuales. En este sentido, el trabajo precario implicaría la inmersión del trabajador en la incertidumbre de poder obtener un nuevo trabajo que le permita subsistir, por lo que el trabajo de una persona bien remunerada pero inestable, cuya posibilidad de inserción en el mercado de trabajo sea muy escasa o nula, podría constituir trabajo precario, a pesar que el resto de las condiciones estén por encima de la media. En este punto los elementos como el género, la edad, la capacitación, etc. constituyen variables relevantes para analizar la correlación temporalidad y posibilidad de reinserción en el mercado de trabajo.

La limitación del trabajo precario a la dimensión de la estabilidad no expresa en ningún momento la subes-

timación de la importancia que poseen las otras dimensiones relacionadas con las condiciones de trabajo y el fenómeno del desmejoramiento progresivo de las mismas; pero existen otros términos que pueden precisar de mejor manera tales dimensiones.

El trabajo mileurista y el trabajo liberador

Aunque no son términos de uso cotidiano en el mundo laboral como los anteriormente señalados, el trabajo liberador y el trabajo mileurista constituyen un campo interesante de análisis. El primero emana del campo teórico-académico del pensamiento postmoderno; el segundo de la nueva jerga emergente en las transformaciones dinámicas de los fenómenos socio laborales, pero ambas con proyección potencial a futuro.

Trabajo mileurista

Puede parecer una temeridad incluir un término que apenas se está acuñando en la esfera cotidiana del análisis mass media europeo, en cuanto a los fenómenos que ocurren en el mundo del trabajo en razón de la crisis económica imperante; pero el mismo resulta especialmente útil para abordar una dimensión de las condiciones de trabajo que se dejó a un lado en la revisión del trabajo precario.

El trabajo mileurista es un término introducido en el año 2005 por la ciudadana española Carolina Alguacil, a través de una carta dirigida al diario “El país”, en la cual expresaba su preocupación por su situación de estancamiento en las condiciones mínimas de trabajo. El mileurismo - mil euros- hace referencia al trabajo asalariado de remuneración mínima que imposibilita el ahorro, es decir, el trabajo que sólo permite “vivir al día” en cuanto a gastos básicos, y que a pesar de ser bastante común entre los jóvenes que ingresan por primera vez al mercado de trabajo, se ha extendido rápidamente a los otras categorías de trabajadores de la gran masa laboral (Muñoz, 2009).

A diferencia de los trabajadores informales de bajos ingresos, los mileuristas no son excluidos del tutelaje de la legislación laboral y de su inserción en el sistema de seguridad social; pero mantienen niveles de vida mínimos sin proyección a futuro, porque carecen del poder adquisitivo necesario para mejorarla. Ante los procesos flexibilizadores los trabajadores mileurista han mostrado una gran capacidad de adaptación y supervivencia ante las exigencias presentadas por los fenómenos económicos recesivos, incorporándose progresivamente a la conformación de una gran masa social que se está generando en los países desarrollados (Muñoz, 2009).

El número de trabajadores que devenga salario mínimo está en aumento; en el caso venezolano, la OIT en el año 2008 señaló que un 49,4% de los ocupados devengaba entre uno y menos de dos salarios mínimos, es decir, 5.491.760 personas (OIT citado por El Universal 2008). En España los mileuristas pueden alcanzar los doce millones de personas que ganan menos de 15.760 euros al año (Muñoz, 2009). Las altas tasas de crecimiento no corresponden al crecimiento del salario o de un empleo donde no esté manifestada la desigualdad. Tal circunstancia trasciende el ámbito estrictamente laboral e impacta en la estructura de la sociedad de manera significativa. En este sentido los economistas Gaggi y Narduzzi vaticinan el final de la clase media surgida a la luz del Estado de Bienestar o de la sociedad del salario, y la creación de una nueva sociedad de bajo coste (Muñoz, 2009), constitutiva ésta de un:

Nuevo sistema polarizado, con una clase tecnócrata reducida y crecientemente más rica en un extremo, y en el otro un "magma social" desclasado en que se confunden las antiguas clases media y baja, definidas por una capacidad de consumo muy limitado, a imagen y semejanza de los productos y servicios que les ofrecen las compañías low cost (bajo coste) como Ikea, Ryanair, Mc Donald's, Zara o Skype (Gaggi y Narduzzi citados por Muñoz 2009:2).

En Estado Unidos se habla de una "walmartización" del trabajo asalariado, haciendo referencia a la cadena de tiendas que aglomera a una gran cantidad de trabajadores con bajos salarios como estrategia de reducción de costos para vender productos a precios mínimos (Muñoz, 2009). Tal situación ameritó que el presidente Obama dictara el decreto "Middle Class Task Force" para favorecer al grupo de trabajadores de clase media que devengaban salarios minimalistas (The White House Blog, 2009).

Lo cierto es que el trabajo mileurista, a pesar de ser un trabajo formal, tutelado, típico, etc, su masificación y dispersión evidencia la pauperización de la condición remunerativa del trabajo, y se constituye en una parcela conceptual que puede dar mucho que hablar en los próximos años, no sólo desde la esfera estrictamente laboral, sino también en la social.

Trabajo liberador

Liberador significa aquello que libera, que otorga o concede libertad, es decir, que permite al hombre obrar de una u otra mera (RAE, 2009).

Desde el paradigma capitalista, el trabajo es tanto para el asalariado como para el patrón, "un medio para ganar dinero, no una actividad que tiene en sí misma su propia finalidad;

no es la libertad” (Gorz, 1982:10). Ante la hegemonía del “trabajo-mercancía”, profundamente heterónomo y alienante, podría decirse que la única forma que tiene el trabajador de liberarse es “del trabajo” y no “en el trabajo” (Gorz, 1982). La naturaleza altamente subordinada que ha caracterizado al trabajo asalariado, constriñe al trabajador no sólo en la ajenidad con respecto al valor de intercambio de lo que ayuda a producir, sino también en la exclusión del cómo se realiza dicha producción; es ajeno a los propios procesos productivos en los cuales pasivamente actúa.

Esta doble alienación llegó a su apogeo con la organización científica del trabajo taylorista, que reducía al hombre a mera herramienta muscular regida por el cronometro y el reloj. Esta deshumanización del trabajo asalariado convierte al trabajador en un mero comprador de tiempo libre a la sociedad (Gorz, 1982). Lo cierto es que el salario no es el único elemento de las condiciones de trabajo a tomar en cuenta, sino que la dimensión del grado de control del trabajador sobre su propio trabajo constituye la noción de un trabajo liberador, que algunos asocian al nivel de autonomía sobre la propia actividad productiva, en vinculación directa con la libertad creativa en la misma, por lo que se opone a la alta heteronomía y enajenación del llamado trabajo repetitivo embrutecedor.

Los nuevos procesos flexibles han contribuido a que la participación en los procesos de producción se incremente y que las tareas polivalentes permitan una mayor imbricación creadora del trabajador en los procesos, generando mayor identificación con lo producido, sobre todo en la creación de los productos intangibles; o el crecimiento exponencial del área de los servicios, donde existe una relación personal y directa entre el prestador del servicio y el consumidor, en la cual los momentos económicos de producción, distribución y consumo se materializan en un mismo momento (De la Garza, 2008). Sin embargo, las modalidades de trabajo asalariado que aumentan los grados de participación en el proceso productivo, poseen una limitante subyacente, y es la naturaleza subordinada de la misma, que genera controles sutiles o indirectos sobre el trabajador, por lo que:

“nunca será comparable a la actividad del maestro artesano o del artista, es decir, una actividad auto-determinada en la que “cada persona o equipo define soberanamente las modalidades y el objeto, y le da el toque personal, inimitable, imponiendo su marca particular al producto” (Gorz, 1982:15).

No obstante, no sería un contrasentido afirmar que el trabajo asalariado puede ser liberador, en la medida en que éste permita la realización per-

sonal en el mismo, y el trabajador goce de la certidumbre de ganarse la vida, sin someterse a los riesgos económicos intrínsecos de la actividad autónoma, mientras que otros al contrario verán la liberación en tanto y cuanto obtengan dicha autonomía, a pesar de la incertidumbre, es decir, en tanto obtengan la libertad de escoger entre una amalgama de posibilidades que atienda a sus inclinaciones personales y proyectos de vida:

La abolición del trabajo no es ni aceptable ni deseable para todos aquéllos que se identifican con su trabajo, haciendo de él el centro de su vida, y que puedan o esperen realizarse en él (...) en cambio es un objetivo central para los que, independientemente de lo que hayan aprendido a hacer, sienten que su trabajo jamás podrá ser para ellos una fuente de realización personal ni el contenido principal de su vida –al menos mientras que trabajo sea sinónimo de horarios fijos, de predeterminación de las tareas y de limitación de competencias, de asiduidad durante meses o años, de imposibilidad de realizar paralelamente varias actividades (Gorz, 1982:14).

Trabajo decente

De la palabra latina “*decens*, -*entis*” que significa “honesto, justo, debido” (RAE, 2009); el término “trabajo decente” incorpora directamente al trabajo un valor, el *deber ser*

en el *ser del trabajo*; lo consustancial con la dimensión axiológica del trabajo, con la esencia de una actividad humana que realizan seres humanos, es decir, con el elemento de la dignidad intrínseca de cada hombre que ejecuta el trabajo, que trasciende lo meramente económico o instrumental, para abarcar el sentido de lo humano en la autopoiesis colectiva del sistema social (Maturana, 1995). Por ello, el trabajo decente implica un trabajo que no se realiza a espaldas del derecho laboral o de la seguridad social, sin una remuneración justa y suficiente conforme al trabajo realizado, que discrimine en razón del género, etnia, tendencia política, etc.; o que niegue el dialogo entre los actores laborales.

Su propósito es concientizar sobre la necesidad de generar oportunidades de trabajo pero cuidando el nivel cualitativo del mismo. El término fue introducido por Juan Somavía en la Memoria del Director General de la OIT en 1999, ante el alerta mundial por el deterioro progresivo de las condiciones de trabajo en el mercado globalizado; y en razón de esta realidad impulsar el respeto de las condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana como elementos esenciales y no descartables del trabajo (OIT, 1999).

Pudiera pensarse por un momento que los valores de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana en

el trabajo -como en toda actividad humana- son obviedades que pertenecen a la esfera privada de los particulares, y por tanto no requieren del subrayado por parte de organismos internacionales como la OIT; pero ante la proliferación del empleo precario, mileurista, indecente, etc., en la búsqueda de la reducción de los costos de la mano de obra en el contexto de la caída del Estado de Bienestar en la adecuación a las exigencias de flexibilidad productiva y competitividad globalizada, es necesario recordar que “los asuntos obvios por obvios se suelen callar, y por callarlos se suelen olvidar” (Guedez, 2004).

Conforme a los objetivos estratégicos del trabajo decente planteados por la OIT en 1999, el derecho de cada ciudadano a un empleo debe estar aparejado por el respeto a los derechos fundamentales en el trabajo, la incorporación de éste a la protección social para su inclusión social, y su participación en el dialogo social tripartito, o incluso teóricamente extensible al llamado cuatripartismo o multipartismo, tomando en cuenta a los nuevos actores en las relaciones laborales emergentes, como las comunidades organizadas, colectivos de desempleados, informales, etc. (Lucena, 2008b).

En los componentes priorizados por la OIT, se traduce la libertad en el derecho de asociación sindical y la

negociación colectiva, e igualmente el respeto a la voluntad individual en la abolición del trabajo forzado. En el mismo sentido se prioriza la igualdad expresada en la no discriminación; y la prevención de riesgos laborales y desempleo a través de la seguridad social, así como el respeto de la dignidad humana combatiendo el trabajo infantil y propiciando el dialogo social.

Trabajo decente y las necesidades humanas

Ahora bien, aparte de la ratificación de las acostumbradas instituciones del mundo del derecho del trabajo y las relaciones laborales, el hecho de que el trabajo decente esté adjetivizado por un valor, por un deber ser, indefectiblemente lo vincula a la dimensión humana, a la realización personal en esa actividad transformadora de la realidad social conocida como trabajo. Desde esta perspectiva, la libertad puede ser vista como medio de autorrealización personal (trabajo liberador); la equidad como justicia remunerativa (trabajo mileurista); la seguridad entendida como la estabilidad en el medio para obtener el sustento (trabajo no precario); y la dignidad como adecuación a todos los anteriores requerimientos (trabajo decente). A partir de este enfoque, el trabajo decente se constituye en un macro-concepto abarcador y en parte

del mismo, ya que engloba los distintos aspectos esenciales del trabajo antes mencionados, porque sin ellos no habría trabajo decente, ni el sentido de dignidad humana que su concurrencia implica, que es más que la simple suma de sus partes. El trabajo decente es por tanto una expresión aglutinante de las distintas dimensiones de las necesidades humanas.

Igualmente se acota el triple papel del trabajo: 1) Como mecanismo de satisfacción de necesidades; 2) Como mecanismo socializante y socializador; y 3) Como mecanismo de realización personal. La confluencia de los tres papeles dirigidos al deber ser en cada caso, configura un trabajo decente.

En analogía con la teoría de la motivación humana (Maslow, 1945); la escala de satisfacción de las necesidades se presenta coherente con los distintos elementos integradores del trabajo decente; ya que parte de la satisfacción de las necesidades básicas de alimentación, descanso, salud, etc. (remuneración justa y suficiente); las necesidades de seguridad (estabilidad en el empleo, seguridad social); las necesidades de afiliación y socialización (diálogo social, participación, asociación colectiva); y las necesidades de realización personal (participación en los procesos de producción, autonomía creativa). En pocas palabras, el trabajo decente constituye la confluencia no jerar-

quizada o excluyente de las distintas manifestaciones de las necesidades humanas, por tanto, es el trabajo realmente humano por excelencia.

Responsabilidad social empresarial y trabajo decente

Es imposible viabilizar las políticas de promoción del trabajo decente sin contemplar la intervención mancomunada o concertada de todos los actores involucrados en las relaciones laborales para su desarrollo. En el caso constituido por las organizaciones empresariales, la llamada Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa, se convierte en el vínculo moral o puente por el cual el trabajo decente cobra vida a lo interno de las organizaciones productivas, ya que no puede existir una genuina responsabilidad con el entorno social sin que sea irradiada desde una cultura ética dentro de la propia empresa (Guedez, 2004).

La responsabilidad es la otra cara de la libertad, ya que los actos realizados libremente aparejan consigo la responsabilidad del actor por la materialización de los mismos. En este sentido la figura de la responsabilidad en las organizaciones o personas jurídicas es de vieja data en la historia del derecho positivo; pero al momento de hablar de responsabilidad social en las organizaciones, se está trascendiendo la esfera de las obligaciones

meramente legales, para transitar a las voluntariamente asumidas, lo que implica incluso más que obligaciones sociales, obligaciones de carácter moral, es decir, que se habla de una Responsabilidad Moral Empresarial (Gómez,2005; Camacaro, 2009).

Se podría definir las Responsabilidad Social Empresarial como “las responsabilidades que tiene una compañía para con la sociedad más allá de la gestión económica y sus obligaciones legales” (Caroll citada por Heincke, 2005:3). Igualmente se podría afirmar que la misma constituye:

“El compromiso de las empresas de contribuir con el desarrollo económico, trabajando con empleados, su familia, la comunidad local y en general con la sociedad para mejorar sus condiciones de vida” (Reporte 2000 Consejo Empresarial Mundial de los Negocios para el Desarrollo sostenible).

En concordancia con este enfoque integral de Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa, se podría definir también la misma como:

La forma de conducir los negocios de las empresas que se caracteriza por tener en cuenta los impactos que todos los aspectos de sus actividades generan sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad en general. Ello implica el cumplimiento obligatorio de la legislación nacional e internacional en

el ámbito social, laboral, medioambiental y de Derechos Humanos, así como cualquier otra acción voluntaria que la empresa quiera emprender para mejorar la calidad de vida de sus empleados, las comunidades en las que opera y de la sociedad en su conjunto (Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa S/F).

En cuanto a la evolución de la figura de la R.S.E. en la esfera internacional, las Naciones Unidas elaboraron un pacto mundial sobre Responsabilidad Social Corporativa basada en diez principios que hacen referencia al respeto por los derechos humanos; a la libertad de asociación; a la eliminación del trabajo forzoso o coacción; a la erradicación del trabajo infantil; a la no discriminación en el empleo; a el respeto por el medio ambiente; y a la lucha contra la corrupción, la extorsión y el soborno. En Europa la publicación en el 2001 del Libro Verde de la Unión Europea, constitutivo de un marco europeo para la Responsabilidad Social Corporativa, significó la institucionalización de la figura en una importante cantidad de países industrializados, manteniendo el espíritu de voluntariedad que prima en la Responsabilidad Social Empresarial, punto discutidos por fuerzas progresistas que insisten en otorgar el carácter de obligatoriedad a dichas normas, pero que transformaría la Responsabilidad Social Corporativa en obligaciones legales que excluirían

automáticamente la esfera ética que se asume voluntariamente. En el año 2003 la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos de la ONU formuló un cuerpo de normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los Derechos Humanos; en este sentido el desarrollo en esa materia ha sido constante y objeto de innumerables estudios.

El termino Responsabilidad Social Empresarial ha sido objeto de un intenso debate en las distintas líneas del pensamiento, que abarca las posiciones liberales encabezada por Milton Friedman, que la consideran una carga indebida que obstaculiza el crecimiento empresarial, ya que según expresan, la única responsabilidad objetiva de la empresa es para con sus accionistas, y que la genuina contribución de la organización a la sociedad deviene de la generación de puestos de trabajo y de la producción de bienes y servicios para satisfacer sus necesidades (Gómez, 2005). Pero incluso desde la perspectiva liberal existen enfoques intermedios que reconocen una Responsabilidad Moral Empresarial para las grandes corporaciones o transnacionales, ya que éstas no están sometidas de manera absoluta a las leyes del mercado, sino que son capaces de influir en él y conscientemente transfor-

marlo, por lo que dicho poder inevitablemente acarrea una responsabilidad en el orden moral (Gómez, 2005). No obstante la Responsabilidad Social Empresarial responde a una necesidad de imbricación del aparato productivo con el sistema social, para encarar una realidad social de desigualdad, exclusión, y destrucción medio ambiental, que exige la participación de todos los actores sociales involucrados, por lo que las PyMEs a través de estrategias de unión mancomunada, pueden aportar también a dichas políticas de responsabilidad social sin que esto constituya una merma en sus capacidades de desarrollo (Lucena, 2008b).

Desde el ámbito gerencial, en la dimensión interna de la empresa, resulta relevante la figura de la llamada *Firma Stakeholder*, la cual constituiría para algunos autores el sustrato conceptual sobre el cual se asienta la Responsabilidad Social Empresarial (Rodríguez, 2002); entendiéndose la Firma Stakeholder como una “organización que, mediante la producción de bienes y servicios, desea satisfacer las necesidades de los diferentes grupos que la integran y de las cuales depende para su supervivencia” (Rodríguez, 2002:78). A partir de tal noción se construye un sistema incluyente a lo interno de la organización para luego proyectarse a lo externo a través de la Responsabilidad Social Empresarial, es decir, una ciudadanía empresarial.

La empresa ciudadana y política

Entorno a la Responsabilidad Social Empresarial surge el término *ciudadanía empresarial* o *empresa ciudadana*, el cual “intenta expresar una noción amplia de responsabilidad social que al usar el sentido “ciudadanía” ya contempla una dimensión política” (Rodríguez, 2002:79). En este sentido, es ineludible que una empresa ciudadana sea una empresa política, pero no en el sentido acostumbrado de la política como arte de la conquista y administración del poder, sino en el sentido de la política como proceso orientado por principios democráticos para la toma de decisiones en beneficio colectivo, que en el caso de las empresas, partiría desde la condición de ciudadano, entendido éste como el “sujeto de derechos políticos y que interviene, ejercitándolos, en el gobierno del país” (RAE, 2009). Pero dicha ciudadanía empresarial no sería ejercida en la calidad de un agente político que influye directamente en el poder del Estado con el fin de obtener algún provecho particular en el orden económico -como algunas transnacionales o corporaciones lobbystas-, sino en la formación de una ciudadanía organizacional consustanciada con los principios democráticos.

El término democracia proviene etimológicamente de las palabras griegas *demos* -pueblo- y *krátos* -

gobierno-, que en conjunto significan *gobierno del pueblo*. La democracia se puede definir como la “doctrina política favorable a la intervención del pueblo en el gobierno” (RAE, 2009). En tal sentido el gobierno interno de la empresa es ejercido por una estructura jerárquica que mantiene medidas de control directo o indirecto sobre empleados y obreros, conforme a la aporía del capital-trabajo que se expresa en la cooperación, resistencia, constreñimiento y persuasión de los actores involucrados de manera intercalada y/o concurrente en las relaciones laborales (Coller, 1997). Desde esa perspectiva, la figura de la cogestión o gestión colegiada implicaría una forma de aproximar el gobierno de la empresa al sentido de la democracia ciudadana, para incluir a los trabajadores en las decisiones organizacionales. No obstante, la representación de los trabajadores en la dirección de la empresa no es la única forma de expresión del sentido de la democracia empresarial, o incluso no la principal, lo es también -o incluso mayor- la participación de los trabajadores en la organización de los procesos productivos, en coherencia con el trabajo decente que propugna la realización del hombre en el trabajo. Dicha participación es un paso necesario para la formación de una cultura que no sólo contribuya al buen desenvolvimiento de los procesos productivos, sino que genere un bien intan-

gible que impacte tanto dentro como afuera de la organización, en pocas palabras, generar capital social.

El término capital social fue acuñado por Putman en la década de los 80tas para referirse a un conjunto de bienes intangibles que no son valorados económicamente, pero que juegan un papel indispensable para el desarrollo económico de las sociedades. Esos bienes intangibles estarían representados por la confianza en las interrelaciones sociales, la capacidad de asociatividad, y los valores ciudadanos en una libertad responsable, los cuales facilitan el desarrollo integral en colectivo.

En ese orden de ideas, la participación se constituye en una herramienta indispensable para el crecimiento sustentable de los pueblos, que abarca incluso el orden político imperante, en el marco de la democracia que le es consustancial; en tal sentido:

Se aspira reemplazar la democracia pasiva por una democracia inteligente donde el ciudadano esté ampliamente informado, tenga múltiples canales para hacer llegar continuamente sus puntos de vista –no sólo la elección cada tantos años de la autoridades máximas- y ejerza una influencia real constante sobre la gestión de los asuntos públicos (...) Todo este medio ambiente de cambio crea actitudes y percepciones culturales que ven a la

participación de la comunidad como una de las vías principales para activar la democracia de los hechos concretos (Kliksberg, 2001:144)

Si las organizaciones productivas constituyen el segundo ámbito de formación por excelencia del hombre luego del hogar, ya que el trabajador pasa la mayor parte de su vida en el trabajo, la empresa ciudadana tendría que ser aquella que contribuyera a la formación de los trabajadores como ciudadanos dentro y fuera de la organización; en otras palabras, aquella que genere una cultura de la participación en los miembros de la empresa en lo que atañe por lo menos a los procesos productivos, por estar éstos vinculados íntimamente a la vida diaria del trabajador, y en consecuencia esenciales para su realización como ser humano.

Ciudadanía empresarial y centralidad del trabajo

Alrededor del papel de la empresa en el contexto social existe una larga trayectoria teórica. A principios del siglo XX Ferdinand Tönnies expresó que la sociedad industrial se estructuraba entorno a la empresa, en contraste con las anteriores comunidades artesanales centradas en la familia o la iglesia; por tanto la empresa desde la óptica de Tönnies, se constituyó en la nueva cédula fundamental de la

sociedad industrial, y por tanto, en la formadora por excelencia del nuevo hombre social. Las teorías Marxistas, Accionista, etc. consideraron también al trabajo como el centro desde el cual se irradiaban las relaciones en los sistemas sociales, constituyendo así la identidad social o de clase (Berger citado por De la Garza, Celis, Olivo y Rematozo 2008). Sin embargo los cambios producidos sobre el mercado de trabajo por la globalización y la flexibilización de los procesos productivos, que propició la crisis de la llamada sociedad del salario, llevó a cuestionar el eje-centrismo del trabajo asalariado como articulador del sistema. Los nuevos actores sociales formados en torno a identidades e intereses no siempre similares a los de la clase trabajadora, arrebató el monopolio de la transformación social a la vanguardia obrerista, en un mundo con organizaciones sindicales en franco debilitamiento.

El papel de la clase trabajadora como agente del cambio social también ha sido objeto de innumerables análisis, desde las perspectivas que le otorgan un status preponderante en tales transformaciones, como los que señalan su partida en pro de nuevas categorías sociales emergentes.

Desde el ámbito marxista, el destino profético de la clase obrera autoconsciente de su rol protagónico en la transformación de la sociedad, se

mostró incapaz de subvertir el orden capitalista imperante, debido a que paradójicamente ella misma era un producto consustanciado con el propio esquema de producción capitalista (Lukacs, 1989). En este sentido el capitalismo a pesar de estar inmerso en crisis cíclicas emanadas de sus propias contradicciones, poseía una gran capacidad de resiliencia para sobrevivir a tales embates como sistema económico hegemónico; capacidad adaptativa expresada también en los controles y manejo de la clase trabajadora.

Las revoluciones socialistas del siglo XX se dieron contradictoriamente en países con economías agrícolas hipo-industriales, principalmente protagonizadas por los socialmente excluidos del sistema. Los países altamente industrializados de los cuales según Marx surgiría teóricamente el comunismo de la mano de la gran clase obrera, permanecieron en la esfera del capitalismo aun después del derrumbe del bloque soviético en la década de los 90tas; dándose el caso irónico de que un país históricamente industrializado donde se estableció el socialismo real a través de la mano militar -República Democrática Alemana-, se reconvirtió al capitalismo tan pronto como el sistema de control político militar de la U.R.S.S. se desvaneció. Por lo antes visto, a lo largo del siglo 20 y

comienzos del 21, la llamada clase obrera no se constituyó en el profético instrumento de implantación de la alternativa marxista al sistema capitalista, mostrándose por tanto el marxismo incapaz de desplazarlo. En razón de esto se puede decir que “el marxismo está en crisis porque hay una crisis del movimiento obrero” (Gorz, 1982:23).

Desde el ámbito capitalista, la amenaza marxista que disputaba su hegemonía durante la reconstrucción europea de los años 50tas, llevó a los países occidentales a la generación de políticas públicas de pleno empleo, salarios suficientes para el ahorro, e intervención en la economía por parte del Estado; surgiendo de este modo la clase media y el Estado de Bienestar como garantías competitivas del sistema en la cuestión social. Pero con el auge de los mercados globalizados durante las décadas de los 80tas y 90tas, se vuelve preponderante el liberalismo económico como ideología conductora del sistema capitalista desplazando al interventor keynesianismo, produciendo un descenso en el Estado de Bienestar y la disminución progresiva del salario para el ahorro, en un contexto donde la amenaza marxista había caído junto al muro de Berlín, un momento que también “podría marcar el inicio del fin de conquistas sociales y laborales que costaron siglos (y tanta sangre), una

vez que el capitalismo se encontró de repente sin enemigo” (Muñoz, 2009).

El fin de la historia anunciado por Fukuyama, donde la hegemonía ahora no disputada del sistema económico capitalista conduciría al último hombre a su progreso definitivo, trajo consigo además de libre mercado, la fragmentación de los mercados de trabajo, propiciando el trabajo precario, informal, mileurista, indecente, etc. en una masa trabajadora signada por la heterogeneidad. En ese sentido los más críticos afirman que existe una sobreexplotación flexibilizante, una intensificación del trabajo con las nuevas tecnológicas, y un mantenimiento de los controles gerenciales despóticos y autoritarios (Barrios, 2009). Siendo una situación desfavorable que se expresa también en el orden remunerativo, con salarios minimalista que impiden el ahorro; con la pasividad del trabajador asalariado impotente ante el debilitamiento “natural” de sus ingresos, fenómeno de pauperización en el cual “el mileurista ha dejado de tener edad. Gana mil euros, no ahorra, vive al día de trabajos esporádicos o de subsidios y, pese a todo, no se rebela” (Muñoz, 2009:1). En este contexto de atomización del mercado de trabajo y de explotación flexibilizante, surgen dudas acerca de la relevancia de un trabajo asalariado decente en una sociedad del salario en vías de extinción.

A modo de conclusión: La responsabilidad política empresarial

No obstante los cuestionamientos posmodernos a la relevancia del trabajo asalariado en la sociedad actual, el mismo sigue representando un porcentaje importante de la población económicamente activa (De la Garza, Celis, Olivo y Retamozo, 2008), y aunque no sea el único actor decisivo en las complejas y heterogéneas relaciones sociales en el mundo posmoderno, éste posee un lugar cualitativamente importante en el sistema social, que le permite impactar en mayor o menor medida en los procesos transformadores de la sociedad, conforme al doble papel que le toca desempeñar al trabajador como objeto y sujeto de cambios:

Hay cambios sociales amplios que impactan sobre la composición del trabajo y el comportamiento de los trabajadores como objetos del cambio social- como son, por ejemplo, cambios en el sistema político y de sociedad civil, cambios en la relación y los conceptos de género (...) Por otro lado los trabajadores y sus acciones también influyen como sujetos del cambio social: sus respuestas a las transformaciones económicas, sus planteamientos de vías alternativas etc. pueden impactar significativamente o marginalmente en los cambios sociales (De la Garza y Pries, 2007:1).

El trabajo decente se constituye en un medio influyente en el doble papel

de sujetos transformadores y objetos transformados que les corresponde desempeñar a los trabajadores. Como ya se había comentado, el trabajo decente asociado con los niveles de la escala de necesidades de Maslow; es decir, la satisfacción de las llamadas necesidades “déficit” -fisiológicas, de seguridad, de afiliación y de reconocimiento- sirve de plataforma para la búsqueda de las más trascendentales vinculadas con la autorrealización. Incluso dichas necesidades se expresan en el orden político democrático, en la dicotomía entre la libertad formal y la libertad sustancial:

La democracia podría surgir sólo después de que se realizara la democracia sustancial, es decir, sólo después que los seres humanos hayan sido liberados de su dependencia respecto del intercambio orgánico con la naturaleza y puedan reproducir su vida en una armónica relación con la sociedad. Sólo entonces el problema de la libertad política se planteará como el único problema de libertad (...) La mayoría de la población sufre por la reproducción de la propia vida orgánica, por la satisfacción de las propias necesidades animales (comer, beber, habitar, reproducirse sexualmente). Allí donde la libertad sustancial está asegurada, entonces la lucha es por la libertad política formal, es decir, comienza la lucha por la satisfacción de las necesidades humanas (relaciones espirituales, culturales, intelectuales, placeres estéticos, una vida plena de sentido) (Infranca, 2006:130)

Para alcanzar esa libertad sustancial que proyecte la libertad formal, no se debe descuidar el papel del trabajo decente en la empresa ciudadana, donde la dimensión de la realización humana en el trabajo, ineludiblemente apareja participación en la organización productiva; una reivindicación laboral que tradicionalmente ha sido obviada por los sindicatos que se han limitado a las conquistas distributivas o de carácter remunerativo, dejando el control de los procesos productivos exclusivamente en manos del capital (Lucena, 2009). Es por lo antes expuesto que se hace necesaria “la adaptación de la producción a las condiciones más adecuadas a la naturaleza humana y más dignas de ella” (Lukacs, 1989). Aunque la realidad parece contradecir tal premisa, ya que aún se mantienen en buena medida los procesos productivos donde el factor subjetivo está subordinado al factor objetivo, limitando la implicación de los trabajadores en dichos procesos, por lo que en tal caso no habrían los llamados trabajadores polivalentes, sino los multifuncionales saturados de tareas (Barrios, 2009).

Una sociedad sin trabajadores-ciudadanos que irradian a sus comunidades una cultura de la participación, potenciada desde la gestión democrática de los procesos productivos en los centros de trabajo, donde éstos desarrollan buena parte sus vidas,

contraproducentemente promueve una sociedad de conformistas o de extremistas, en la cual las tendencias políticas despóticas se albergan con mayor facilidad, ya que del mismo modo que el trabajador se acostumbra a una condición de mera pieza de un engranaje manejado exclusivamente por el arbitrio del patrón, el ciudadano se acostumbra igualmente a sólo obedecer al gobernante que está habituado a sólo ordenarle:

La sociedad que surge es menos estable y, como denunciábamos, potencialmente más atraída por las alarmas políticas reaccionarias capaces de intercambiar mayor bienestar por menos democracia. (Gaggi y Narduzzi citados por Muñoz, 2009:1)

Cuando países en vías de desarrollo hablan de un socialismo del siglo XXI, es menester recordar el experimento fallido del socialismo soviético, que dentro de su estrategia productiva reprodujo el esquema vertical de las empresas capitalistas, potenciando la productividad y la competencia por encima de “el trabajo bien hecho”, o aquel trabajo donde el trabajador se viera reflejado en él (Lukacs, 1989); de este modo surgió el estajanovismo productivo, la competitiva emulación socialista, el subbotniki del trabajo “voluntario”, que implicaban en todos los casos formas de enajenación del trabajador de su sentido creador en el propio trabajo, sustituyendo

su realización personal por el mero sacrificio en pro de valores superiores establecidos heterónomamente por el partido-Estado.

Este capitalismo de Estado obvió el sentido democrático del hombre en su propio trabajo, quiso aplastar con los tanques en Checoslovaquia y Tian'anmen el reclamo de las iniciativas libertarias emanadas del propio socialismo comprensivo de la importancia de la democracia como forma de vida consustancial con la naturaleza del ser humano, perdiendo de este modo el llamado "socialismo real" la oportunidad histórica de construir un socialismo democrático a partir de una clase trabajadora ciudadana, formada a partir de un "trabajo bien hecho".

En las democracias del sistema capitalista ahora hegemónico, como orden político las mismas se han limitado a lo meramente formal, a lo electoral y representativo. La participación ciudadana tradicionalmente se limita ejercicio del voto en un sistema electoral usualmente bipartidista, donde los postulantes a los cargos de representación requieren de ingentes cantidades de dinero para sus campañas propagandistas, comprometiéndose de este modo con los intereses de sus financistas, y convirtiendo el hecho electoral en un circo mediático. La baja participación electoral, sobre todo a nivel de la juventud, donde se imponen multas a los abstencio-

nistas como en el caso de Australia, o recompensas a los votantes como en el caso de España o México -para citar algunos ejemplos, entre muchos-; evidencia que la idea de la democracia como un modo de vida dista mucho de la realidad cotidiana palpable en estos países. Por ello algunos hablan de la crisis de la democracia, del peligro de la exclusión social como detonante de revueltas y conflictos, en un mundo con altos índices de desempleo o subempleados, donde se hace presente la idea de que "el paro está detrás del ascenso de Hitler al poder, el paro es sinónimo de revuelta social, de anomia" (Meda, 1998:16). Todo lo antes expuesto lleva nuevamente a la reflexión sobre el papel del trabajo participativo en los procesos productivos como coadyuvante en el mantenimiento y fortalecimiento de la democracia misma:

El comercio de las cosas no puede desentenderse durante mucho tiempo de la suerte que los hombres corren: el desmoramiento o el deterioro de los derechos conferidos al trabajo entraña para unos falta de trabajo e inutilidad en la sociedad; para otros, exceso de trabajo e indisponibilidad para la sociedad. Son dos formas diferentes de muerte social, que, tanto una como otra, ponen en peligro las propias condiciones de existencia y de la reproducción humana. Este camino conduce a la violencia, ya que los hombres no se resignan nunca indiferentemente a la muerte social (Supiot, 1996:657).

Aunque el trabajo asalariado ya no sea el trabajo típico por el cual se desarrollaría la sociedad moderna; en las nuevas sociedades posmodernas o incluso en las viejas pre-modernas -donde el trabajo típico nunca fue típico-, aún conserva un poder transformador que no puede ser subestimado; ya que en el contexto del fomento de la organización comunitaria, del surgimiento de nuevos actores sociales, y de las emergencias de realidades sociales complejas, habilitan el camino a una comunicación dinámica entre la vida reproductiva del trabajador ciudadano en su comunidad, y la vida productiva del trabajador ciudadano en su centro de trabajo, transmitiendo de este modo como agente multiplicador, la cultura de la participación como fundamento de la democracia en sus distintos ámbitos existenciales.

En los retos que se plantean para la transformación social en cara al futuro, la empresa ciudadana basada en la responsabilidad política empresarial, jugaría un papel relevante como norte para alcanzar una cultura de la convivencia ciudadana; por lo cual, para finalizar, de manera preliminar y en pleno proceso de construcción, se podría afirmar que la responsabilidad política de la empresa es aquella que nace de la comprensión de la necesidad de una gestión democrática que permita la participación efectiva de

los trabajadores en los procesos productivos, formando conforme a los postulados de un trabajo decente, a trabajadores-ciudadanos capaces de involucrarse en los procesos democráticos tanto a lo interno como a lo externo de la empresa, y de esta manera convertir a la democracia en un modo de vida.

Referencias bibliográficas

- AGENCE FRANCE-PRESSE .2009. *Los comunistas crecen a medida que la economía japonesa cae*. Disponible: <http://www.google.com/hostednews/afp/article/ALeqM5hZWg4U-Spp2XjBwnU-yjs7owoBXQ>, consultado: 27-05-09.
- BARRIOS, LETICIA .2009. **La Explotación del trabajo en la sociedad venezolana. Estudio de casos de la Industria Manufacturera**. Valencia. Ponencia de defensa de tesis doctoral. Doctorado en Ciencias Sociales mención Estudios del Trabajo. Universidad de Carabobo.
- CABANELLAS, GUILLERMO .2005. *Diccionario Jurídico Elemental*. Editorial Heliasta. Buenos Aires Argentina.
- CALDERA, RAFAEL .1960. *Derecho del Trabajo*. Editorial El Ateneo, Buenos Aires Argentina
- CAMACARO, WILFREDO .2009. *Ponencias en secciones del Doctorado en Ciencias Sociales mención Estudios del Trabajo 2009*. Universidad de Carabobo.
- COLLER, XAVIER .1997. *La empresa flexible: Estudio Sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso*

- de trabajo*. Centro de Investigaciones Sociológica, Barcelona.
- CONSEJO EMPRESARIAL MUNDIAL DE LOS NEGOCIOS PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE .2000. *Reporte 2000*. Disponible: <http://www.wbcd.org/templates/TemplateWBCSD5/layout.asp?MenuID=1> consultado: 15-05-09
- DE LA GARZA, CELIS, OLIVO y RETAMOZO .2008. *Crítica a la razón postmoderna* (Sennet, Bauman, Beck). Revista Latinoamericana del Estudios del Trabajo, Nro. 19, pp. 9-37
- DE LA GARZA, ENRIQUE Y PRIES, LUDGER .2007. *Trabajo y trabajadores en el cambio social en América Latina*, disponible: <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/articulos/trabajotrabajadores.pdf>, consultado: 11-04-09
- DE LA GARZA, ENRIQUE .2008. *Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo*. Disponible: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/neffa/lgarza.pdf> , consultado: 28-08-08
- DEL PERCIO, ENRIQUE .2006. *La condición social: Consumo, poder y representación en el capitalismo tardío*. Editorial Altamira. Buenos Aires Argentina.
- DÍAZ, LUIS .2009. *Ponencias en secciones del Doctorado en Ciencias Sociales mención Estudios del Trabajo 2009*. Universidad de Carabobo.
- EL UNIVERSAL .2008. **Casi 18% de los trabajadores gana menos de un salario mínimo**. Disponible: http://quehay.eluniversal.com/2008/11/27/eco_art_casi-18-de-los-trab_1166026.shtml, consultado: 10-05-09
- GARA .2009. *Precariedad y crisis dan alas al Partido Comunista de Japón*. Disponible: <http://www.gara.net/papezkoa/20090514/137038/es/Precariedad-crisis-dan-alas-Partido-Comunista-Japon>, consultado: 14-05-09
- GÓMEZ, EMETERIO .2005. *La Responsabilidad Moral de la Empresa Capitalista*. Plasarte C. A Venezuela.
- GORZ, ANDRE .1982. *Adiós al Proletariado. Más allá del socialismo*. Edit. Ediciones 2001. Barcelona España.
- GUÉDEZ, VÍCTOR .2004. *Ética Gerencial*. Editorial Planeta Venezolana S.A. Caracas Venezuela.
- GUZMÁN, RAFAEL .2001. “*Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*”. Editorial Melvin C. A. Caracas Venezuela.
- HEINCKE, MÓNICA .2005. *La Responsabilidad Social Empresarial: ¿Una herramienta para el desarrollo local sostenible en Colombia?* **Revista Opera**, abril año/vol. 5 Nro. 005 pp. 55-74
- INFRANCA, ANTONIO .2006. *Trabajo, Individuo, Historia. El concepto de trabajo de Lukacs*, Edit. Monte Ávila, Caracas.
- KLIKSBERG, BERNARDO .2001. *El Capital Social: Dimensión olvidada del desarrollo*. Caracas, Venezuela. Editorial Panapo.
- LEITE, MARCIA .2009. *El Trabajo y sus reconfiguraciones*. **Revista Latinoamericana del Estudios del Trabajo**, Nro. 21, pp. 7-33
- LUKACS, GEORG .1989. *El hombre y la democracia*. Edit. Contra punto, Buenos Aires.
- LUCENA, HÉCTOR .2007. *Lo Laboral en*

- tiempos de Transición*. Valencia: Universidad de Carabobo. Cosmográfica. C. A.
- LUCENA, HÉCTOR .2008a. *Relaciones de Trabajo en el nuevo siglo*. Fondo Editorial Tropykos Caracas, Venezuela
- LUCENA, HÉCTOR .2008b. *Ponencias en secciones del Doctorado en Ciencias Sociales mención Estudios del Trabajo 2008*. Universidad de Carabobo.
- LUCENA, HÉCTOR .2009. *Ponencias en secciones del Doctorado en Ciencias Sociales mención Estudios del Trabajo 2009*. Universidad de Carabobo.
- MASLOW, ABRAHAM .1945. *Teoría de la motivación humana*. Disponible: <http://www.blaucosulting.com/articulos/teoriadelamotivacionhumana.pdf> consultado: 01-03-09
- MATURANA, HUMBERTO .1995. *La realidad ¿Objetiva o Construida?: fundamentos biológicos de la realidad*. Editorial Anthropos España.
- MARTICORENA, CLARA .2006. *Pre-cariedad Laboral y caída salarial el mercado de trabajo en la Argentina post convertibilidad*. Disponible: <http://www.asct.org.ar/congresos/7/02008.pdf> , consultado: 12-04-09
- MEDA, DOMINIQUE .1998. *El trabajo un valor en peligro de extinción*. Editorial Gedisa Barcelona.
- MUÑOZ, RAMÓN .2009. *Adiós clase media Adiós*, Diario El País, España. Disponible: http://www.elpais.com/articulo/semana/Adios/clase/media/adios/elpepuecone/20090531elpneglse_2/Tes , consultado: 31-05-09.
- OBSERVATORIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, *¿Qué es responsabilidad social?* Disponible: <http://www.observatoriorse.org/>, consultado: 08-05-09.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 1999. Memoria del Director General Actividades de la OIT, 1998-99 Disponible: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc88/rep-1a-i.htm> , consultado: 05-05-09
- OUCHI, WILLIAM .1982. *Teoría Z*, Ediciones Orbis S. A., Barcelona España.
- PERRY, MALONEY, ARIAS, FAJNZYLBER, MASON, SAAVEDRA .2007. *Informalidad: escape y exclusión*. Disponible: http://siteresources.worldbank.org/INTLACINSPANISH/Resources/SP_lacf_Overview.pdf , consultado: 19-05-09
- REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA .2009. Disponible: www.rae.es, consultado: 09-04-09
- RODRÍGUEZ, JOSÉ .2002. *Teoría de los partícipes y ciudadanía empresarial: una perspectiva pluralista del gobierno de las compañías*. **Revista Ekonomiaz**. Nro. 50, pp. 74-109.
- SALGADO, GLORIA .1998. *Valores de Trabajo ante la abolición del trabajo vitalicio en Japón: un estudio con trabajadores de cuello Blanco*. **Revista de la Facultad de Economía BUAP**. Nro. 16 pp. 57-68.
- SUPIOT, ALAIN .1996. *Introducción a las reflexiones sobre el trabajo*, en **Revista Internacional del Trabajo**, Vol. 115, Nro.6, pp. 657-670.
- TESAURO OIT .2005. Disponible: <http://www.cyta.com.ar/buscador/tesauro.htm> , consultado: 06-05-09.
- THE WHITE HOUSE BLOG .2009. *Middle*

Class Task Force Disponible: <http://www.whitehouse.gov/strongmiddle-class/> , consultado: 03-05-2009

YAMAMOTO, SACHIKO .2007.*En Asia hay cambios pero el trabajo informal es persistente.* OIT en Línea Disponible: http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Feature_stories/lang--es/WCMS_083605/index.htm, consultado: 20-05-09.