

EDITORIAL

Breve referencial sobre el empleo y el trabajo

“El imperativo neoliberal del rendimiento transforma el tiempo en tiempo de trabajo. Totaliza el tiempo de trabajo. La pausa es solamente una fase del tiempo de trabajo.” (Byung-Chul Han¹)

Con los avances de la cuarta revolución industrial, respecto a “perturbación a empleos y habilidades” el World Economic Forum -WEF- enfatiza que, en la medida que cambian los modelos comerciales, el escenario laboral se ve afectado, el resultado implica una creación de empleo y desplazamiento laboral, con mayor productividad laboral y la ampliación de brechas entra las habilidades que necesitan los empleadores y las habilidades que los empleados potenciales pueden ofertar. La adaptación a los sistemas de capacitación e instrucciones del mercado laboral de las revoluciones anteriores llevó décadas, pero ahora con el ritmo rápido y la amplia interrupción de la cuarta revolución industrial, el llevar demasiado tiempo no es una opción (WEF, 2018)

Pero explorar un poco sobre el empleo y el trabajo, es sano para procesar estos cambios, a veces estos términos se usan como si fuesen sinónimos, pero es bueno recordar la diferencia. Etimológicamente, en la edad media, la palabra trabajo se asociaba a una restricción, proviene del latín *tripalium*, denominación de un yugo que se colocaba a los animales en labor, un término que luego se extendió a un instrumento de tortura (Neffa, 1999).

Neffa (1999) al reflexionar sobre actividad, trabajo y empleo, manifiesta que el trabajo se ha definido como un “conjunto coherente de operaciones técnicas que se orientan a producir los medios materiales necesarios a la existencia humana”; conforme a la etimología vigente, el trabajo es una noción que implica la existencia de una actividad física que moviliza un saber productivo, haciendo uso de herramientas apropiadas y sirviéndose de una tecnología.

Respecto a la actividad, Neffa (1999) manifiesta que contempla el dinamismo de la vida humana, lo que implica un esfuerzo que no sólo incluye al trabajo sino el desenvolvimiento de todas las facultades humanas; es en sí, lo que tiene sentido para quien la realiza y lo hace para alcanzar de manera directa un bien o un servicio con el fin de satisfacer una necesidad material o inmaterial (Fouquet, A., 1998)².

Neffa (1999) expresa que el trabajo es uno de los modos de actividad, caracterizado como un esfuerzo realizado por el hombre para producir algo que es exterior a sí mismo, con la dirección de otros y con una finalidad utilitaria; se trata de una actividad multidimensional que se manifiesta en variedad de esferas, tales como la económica, social, ética, tecnológica, entre otras, al igual comprende dimensiones cognitivas y psíquicas, significando la subjetividad, intersubjetividad, afectividad y relacional. Pero en sí, el trabajo no solo es una actividad que implica el esfuerzo humano, es también la expresión de un saber hacer acumulado, de la habilidad personal, del aprendizaje realizado en el contexto colectivo del trabajo que evidencia la autonomía, la responsabilidad, la creatividad y las capacidades de adaptación que tienen los trabajadores a su disposición para enfrentar los desafíos cotidianos que les exige la actividad (Neffa, 1999).

¹ En su obra En el enjambre (2014), Editorial Herder, página 29.

² Citado en Neffa (1999)

En relación al empleo, Neffa (1999) explica a partir de Annie Fouquet que todo trabajo no es un empleo, se puede trabajar y no tener empleo, tal como sucede con las madres de familia, amas de casa y tareas domésticas que no son renumeradas, al igual sucede con los trabajos de benevolencia, de comunidad y militante en determinadas asociaciones o grupos organizados voluntariamente; no obstante, se trata de actividades reconocidas socialmente como útiles, peor igual no se hace el reconocimiento de una remuneración.

Así que el empleo, se trata de una relación que vincula el trabajo de una persona con una organización en un contexto jurídico e institucional; es una relación laboral permanente en el tiempo con un carácter mercantil dado que se intercambia por un salario asignado individualmente, con garantías jurídicas y de protección social, que están legitimadas por la ley, estatutos profesionales y/o convenios colectivos de trabajo (Neffa, 1999).

La Organización Internacional del Trabajo define el trabajo como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”, y de otra parte, define el empleo como “trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie), sin importar la relación de dependencia (dependiente o independiente)”³.

Levaggi (2004) a partir de las definiciones de la OIT enfatiza que “Trabajo decente” como un concepto que busca expresar lo que debería ser un buen trabajo o un empleo digno en el contexto de un mundo globalizado, un trabajo digno que permita el desarrollo de las propias capacidades, no es cualquier trabajo, no se califica como decente un trabajo que falta al respeto de los principios y derechos laborales fundamentales, como tampoco lo es el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de ningún tipo, y menos lo es, el trabajo que excluye el diálogo social.

“El trabajo decente es una reivindicación mundial con la que están confrontados los dirigentes políticos y de empresa de todo el mundo. Nuestro futuro común depende en gran parte de cómo hagamos frente a ese desafío” (Somavia, 1999)⁴, por lo tanto, el trabajo decente se caracteriza por cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social (Levaggi, 2004).

Si bien, la innovación es significado de desarrollo y de competitividad, es vital tener en cuenta que tiene su impacto en el trabajo y en el empleo. Se entiende que la creación de nuevos productos genera nuevos puestos de empleo en los diferentes sectores productivos, también se dice que implican un mayor nivel de producción y empleo de manera intensiva, pues dada la novedad, se necesitan estándares de producción, por ello, su impacto sobre el empleo implica un análisis del producto y del mercado en el sector respectivo, un producto nuevo no solo sustituye el antiguo sino que además va acompañado de un proceso productivo más competitivo y al reducir costos de producción, puede conducir a una disminución del empleo (Heijs, 2012).

³ Citado en http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm consultado en abril de 2018.

⁴ Juan Somavia, primer director general de la OIT (fundada en 1919), en conferencia internacional del trabajo, en Ginebra en 1999, citado por Levaggi (2004)

Para la innovación de los procesos, han aparecido el sector de maquinaria y equipamiento, al igual que los sectores dedicados al servicio técnico y mantenimiento de maquinaria y equipos; así, la innovación de proceso disminuye empleo en los sectores que necesitan maquinaria, pero al mismo tiempo hay un mecanismo de compensación porque crea empleo en los nuevos sectores de bienes de equipo (Say, 1964, P.87)⁵, no obstante, este mecanismo de compensación resulta difícil de conservar o defender (Heijs, 2012).

Heijs (2012) al final manifiesta que la literatura teórica y empírica actual no ofrece conclusiones claras ni un modelo generalmente aceptado respecto a los efectos de la innovación sobre el empleo, ello debido a la diversidad de formas para analizar estos temas, pues hay diferencias geográficas respecto al impacto de la innovación sobre el empleo, como también las hay a nivel de empresa, sectores o regiones a nivel macro o a nivel global.

El impacto de la nueva tecnología sobre la calidad del empleo trata sobre los requisitos del capital humano, la seguridad, la salubridad y el nivel de satisfacción del trabajador, para lo cual se relaciona el concepto de “desempleo tecnológico”, que indica el desajuste de la distribución funcional entre la demanda de empleo y la oferta en el mercado laboral debido a los requisitos de formación y cualificación del trabajador desempleado, en otras palabras, los mecanismos de compensación no funcionan o funcionan parcialmente dado que los obreros excluidos de ciertos sectores no son aptos para poder satisfacer las funciones en los sectores emergentes (Heijs, 2012).

Pese a la preocupación por el alto desempleo en el mundo, los desajustes y brechas en los sistemas educativos actuales obstruyen la redistribución efectiva del talento subutilizado y latente, a un alto costo humano y económico. Las calificaciones formales por sí solas, en general carecen de significado y un solo título de trabajo puede requerir habilidades diferentes en diferentes industrias y lugares (WEF, 2018). Dadas estas condiciones cambiantes en el mercado laboral, el WEF (2018) enfatiza que cada día los empleadores piensan estratégicamente en cómo utilizar las habilidades adyacentes para descubrir talentos ocultos (WEF, 2018).

El WEF (2018) reconoce que el trabajo en el mundo cambia vertiginosamente, pues reconocer y mapear nuevos modelos de trabajo será básico para canalizar la creación de mercados laborales más fuertes; la generación de empleo es una constante en la agenda global, al igual que las políticas destinadas a garantizar la protección para sus empleados y empleadores, quizás los enfoques más acertados usen una comprensión desde la demografía laboral, el cambio de las funciones laborales y la demanda cambiante de habilidades, con el fin de aprovechar la tecnología como un camino para diseñar el lugar de trabajo ideal.

PATRICIA GUTIÉRREZ PRADA

Editora

⁵ Citado en Heijs (2012)

BIBLIOGRAFIA

HEIJS, Joost (2012). IMPACTO DE LA INNOVACIÓN SOBRE EL EMPLEO Y EL MERCADO LABORAL: Efectos cualitativos y cuantitativos. Instituto de Análisis Industrial y Financiero. Universidad Complutense de Madrid, España. Recuperado de [http://eprints.ucm.es/33236/1/DT%20IAIF%202012%20\(86\)%20%20OK.pdf](http://eprints.ucm.es/33236/1/DT%20IAIF%202012%20(86)%20%20OK.pdf)

LEVAGGI, Virgilio (*) (2004) qué es trabajo decente. OIT en [http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS LIM 653 SP/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)

NEFFA, Julio César. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. Orientación y sociedad, 1, 127-161. Recuperado en 03 de mayo de 2018, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-88931999000100007&lng=es&tlng=es

WORLD ECONOMIC FORUM (2018). La cuarta revolución industrial. Informe de capital Humano 2016. Página web <https://toplink.weforum.org/knowledge/explore>