

Capítulo 1

Definiciones y marco conceptual del trabajo

Los conceptos vinculados al trabajo y su contribución desde las políticas de desarrollo local son numerosos. Aquí se presentan aquellos conceptos propios de la órbita laboral, ya que los vinculados al desarrollo ya fueron incluidos en la “Guía Práctica para el Agente de Desarrollo Local de Centroamérica y República Dominicana” (DEMUCA-CEDeT, 2009).

1.1 Trabajo

Para Neffa (2003: p. 261), el trabajo es una actividad, realizada por una o varias personas, orientada hacia una finalidad, la prestación de un servicio o la producción de un bien –que tiene una realidad objetiva y exterior al sujeto que lo produjo-, con una utilidad social: la satisfacción de una utilidad personal o de otras personas... El trabajo puede dar lugar a la producción de bienes o servicios destinados al uso doméstico, en la esfera no mercantil, sin contrapartida de remuneración salarial.

1.2 Trabajo decente

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se plantea como objetivo global el reconocimiento del trabajo decente y su progresiva incorporación a las políticas y estrategias nacionales de desarrollo de los países miembros. El trabajo decente implica acceder al empleo en condiciones de libertad y de reconocimiento de los derechos básicos del trabajo.

La definición de OIT ha permitido reinstalar en la sociedad el debate sobre el valor del trabajo, los derechos y los modelos de relaciones laborales a los que aspira una sociedad, en la idea de que el problema del trabajo no es sólo de cantidad, sino de calidad. ¿Por qué “decente”? Porque es digno, es satisfactorio, es suficiente, no es injusto, no es precario ni es escaso.

El enfoque del trabajo decente se articula a través de cuatro ejes estratégicos:

- Respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales.
- Generación de empleos de calidad.
- Ampliación de la protección y seguridad social.
- Diálogo social más amplio y flexible y tripartismo en las negociaciones relativas a empleo.

En síntesis, el trabajo decente significa el trabajo de calidad, productivo y seguro, con pleno respeto a los derechos laborales, con ingresos adecuados, con protección social, basado en el diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación.

1.3 Empleo

Cuando el trabajo se realiza con el objetivo de obtener a cambio un ingreso, en calidad de asalariado, de empleador, o actuando por cuenta propia, estamos en presencia de un empleo.

1.4 Trabajo informal

Son aquellas actividades de bajo nivel de productividad, realizadas por trabajadores independientes (con excepción de los profesionales), o por empresas muy pequeñas o no organizadas. El trabajo informal suele estar asociado; se lo asocia frecuentemente al subempleo urbano.

1.5 Trabajadores no registrados

Los trabajadores no registrados o “en negro” son aquellos trabajadores asalariados que no

han sido declarados a las autoridades por sus empleadores, principalmente para no invertir tiempo en trámites administrativos y, sobre todo, para reducir los costos laborales.

1.6 Categorías ocupacionales básicas

Los conceptos y definiciones básicas de las categorías ocupacionales se construyen a partir de dos dimensiones: 1) el ejercicio efectivo de alguna actividad laboral, expresada en la tenencia de alguna ocupación; y 2) la voluntad de buscar alguna actividad laboral, expresada en la búsqueda activa de una ocupación remunerada. La combinación de ambos elementos permite configurar las categorías básicas de la condición de actividad de la población³.

La Población Económicamente Activa (PEA) es el conjunto de personas que, independientemente de su edad, tiene una ocupación (remunerada) o que, sin tenerla (desocupada), en el período de referencia de la encuesta ha estado buscando trabajo y estaba en condiciones de hacerlo. Dentro de la PEA distinguiremos especialmente:

- La Población Ocupada, que es el conjunto de personas que tiene, por lo menos, una ocupación, independientemente de su edad.
- La Población Desocupada, que es el conjunto de personas sin límite de edad que, sin tener ningún trabajo (remunerado), buscaron uno en forma activa en el período de referencia.

1.7 Competencias laborales

Las competencias laborales son la suma de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes, desplegados por las personas en sus puestos de trabajo.

La OIT distingue tres grandes grupos de competencias laborales:

Competencias básicas. Son las competencias adquiridas en etapas formativas previas a la actividad laboral, tales como:

- Las habilidades básicas (lectura, redacción, aritmética y matemáticas básicas, expresión y capacidad de escuchar).
- Las aptitudes analíticas (pensar y razonar, tomar decisiones, solucionar problemas, comprensión de situaciones, procesar información, representación visual y saber aprender).
- Las cualidades personales (responsabilidad, autoestima, gestión personal, integridad y honestidad).

Competencias genéricas o transversales. Se refieren a comportamientos laborales propios del desempeño en las diferentes actividades productivas, como son:

- Gestión de recursos: tiempo, recursos humanos, recursos financieros, distribución de materiales.
- Relaciones interpersonales: trabajo en equipo, enseñar a otros, servicios a clientes, capacidad de liderazgo, negociar y trabajar con otras personas.
- Gestión de información: buscar y evaluar información, interpretar y comunicar, conocer y usar tecnologías informáticas.
- Comprensión sistémica: comprender relaciones complejas, entender sistemas, realizar monitoreo y mejorar y diseñar sistemas de trabajo.

3. http://www.oei.org.ar/edumedia/pdfs/T10_Docu4_Eltrabajohumano_Neffa.pdf

- Dominio tecnológico: seleccionar tecnologías, aplicar tecnologías en las tareas, mantenimiento y reparación de equipos.

Competencias específicas. Son las que corresponden directamente al ejercicio de ocupaciones concretas y requieren procesos de aprendizaje específicamente orientados a esas habilidades.

1.8 Empleabilidad

La empleabilidad es el conjunto de competencias personales relacionadas con las actitudes, aptitudes y conocimientos básicos que facultan a una persona para poder desempeñar adecuadamente un trabajo determinado.

El concepto de empleabilidad utilizado en las políticas de inserción laboral hace referencia a las competencias básicas, ya que una persona está en disposición de trabajar si reúne, al menos, un mínimo de competencias básicas.

1.9 Empleos verdes

La OIT define los “empleos verdes” como aquellas actividades que reducen el impacto ambiental de las empresas y los sectores económicos, hasta alcanzar niveles de sustentabilidad ambiental. Son empleos que ayudan a reducir el consumo de energía, materias primas y agua mediante estrategias de gran eficiencia, a reducir las emisiones de gases efecto invernadero, a disminuir o evitar por completo todas las formas de desechos y de contaminación, y a proteger y restablecer los ecosistemas y la biodiversidad.

Los empleos verdes permiten hacer frente a dos de los desafíos determinantes del siglo XXI, a través de:

- Evitar un cambio climático y proteger el medio ambiente (desafío ambiental)
- Ofrecer trabajo decente y, de esa manera, una perspectiva de bienestar y dignidad para todos (desafío social).

1.10 Políticas de mercado de trabajo

Las políticas de mercado de trabajo promueven la intermediación entre la oferta y la demanda de laboral. Se consideran políticas pasivas “... las que operan en el horizonte de la coyuntura o de ciclos cortos, procurando combatir el desempleo mediante la reducción de la oferta de trabajo y proporcionando subsidios a los desempleados” (Neffa, 2008: 177). En cuanto a las activas, son “...aquellas que, desde una perspectiva de largo plazo, actuando sobre la demanda y la oferta del mercado de trabajo, se proponen reducir el desempleo haciendo frente de manera durable a las causas estructurales y generar nuevos empleos.” (Neffa, 2008: 177).

Ejemplos de políticas pasivas

- El seguro de carácter contributivo contra el desempleo.
- Políticas demográficas que actúan sobre la PEA para reducir la oferta de trabajo.
- Políticas de control inmigratorio.
- Permanencia prolongada de los jóvenes en el sistema escolar.

Ejemplos de políticas activas

- Servicio público de empleo.
- Normas para la protección legal contra el despido arbitrario.
- Formación y reconversión profesional de subocupados y desocupados.
- Contrarrestar impacto negativo de la flexibilidad laboral.
- Reducir los costos salariales directos e indirectos.
- Reducir el tiempo máximo legal de trabajo.

- Promover la generación de empleos promovidos en el sector público.
- Apoyo a los jóvenes que buscan su primer empleo.
- Apoyar a desocupados para que constituyan Mipymes.
- Explotar nuevos yacimientos de empleo.
- Promover el empleo de personas con discapacidad o enfermedades profesionales.
- Ejecutar programas de emergencia en momentos de crisis.

Las políticas activas y pasivas deberían articularse a mediano plazo dentro de planes nacionales de desarrollo económico y social de tipo prospectivo y así buscar:

- Asegurar un fuerte y sostenido crecimiento del PBI.
- Promover inversiones directamente productivas en los sectores, ramas de actividad y regiones que se consideran de carácter estratégico.
- Estimular el desarrollo de la ciencia, la tecnología y la innovación productiva.
- Prever y anticipar los procesos de reconversión económica.
- Incrementar la competitividad genuina de las empresas cuyos productos se destinan a la exportación, y/o hacer frente las importaciones para defender el mercado interno.
- Promover la creación y fortalecimiento en la esfera mercantil de la economía de pequeñas y medianas empresas competitivas.
- Apoyar la creación o desarrollo de empre-

sas basadas en el reclutamiento y formación de los desocupados.

- Reducir tanto la lógica de la heterogeneidad estructural consolidada como los desequilibrios regionales y sectoriales.
- Promover, por la vía del estímulo a la demanda efectiva, el incremento de la inversión, de la producción y el consumo interno.
- Promover y apoyar el desarrollo de un empresariado industrial con carácter innovador.

Por último, conviene también considerar a Jacques Freyssinet, quien establece una distinción en materia de políticas orientadas al empleo: por un lado, las políticas para el empleo, y, por otro lado, las políticas de empleo. Las primeras son un complejo de intervenciones del gobierno, especialmente en materia económica y social, cuyo objetivo es impactar en el empleo. Todos los elementos de política económica (comercio exterior, monetaria, fiscal, industrial, de infraestructura), científica, tecnológica, de innovación, de desarrollo regional, educativa, cultural, de salud y social, pueden movilizarse para el logro de efectos sobre el empleo.

En cambio, que las políticas de empleo son un "...conjunto de programas públicos que apuntan a anticipar o reducir los desequilibrios en el mercado de trabajo, o a volverlos socialmente soportables. Se trata de mejorar los procesos de adaptación entre la oferta y la demanda de trabajo, así como de favorecer la inserción profesional de la población activa potencial. La responsabilidad de estas políticas corresponde principalmente al Ministerio de Trabajo." (Freysinet, 2007: 21-22).

El éxito de estas políticas depende de una adecuada combinación y coordinación de ambas.