

Sociopsicología del trabajo remunerado y no remunerado

Ana Gálvez
Francisco Tirado

PID_00207737

Índice

Introducción	5
Objetivos	7
1. El trabajo remunerado	9
1.1. El análisis clásico del trabajo	9
1.1.1. Marx y la valoración del capitalismo	10
1.1.2. Weber y la racionalización	12
1.1.3. Durkheim y la industrialización	15
1.2. Teorías contemporáneas de la organización del trabajo	17
1.2.1. Teoría de las relaciones humanas	18
1.2.2. Culturas organizacionales	21
1.2.3. Teorías críticas	22
1.2.4. Posmodernismo	23
1.3. El fordismo	25
1.3.1. Definición del fordismo	25
1.3.2. Auge del fordismo	27
1.3.3. La crisis del sistema fordista	29
1.4. Neofordismo y posfordismo	31
1.4.1. Neofordismo	31
1.4.2. Posfordismo	33
1.4.3. Más allá del posfordismo: capitalismo cognitivo	36
1.5. Trabajo remunerado no estándar	39
1.5.1. Autoempleo o trabajo autónomo: desestandarización contractual	40
1.5.2. Trabajo en casa: desestandarización espacial	42
1.5.3. Trabajo temporal: desestandarización temporal	43
1.5.4. Trabajo remunerado informal: desestandarización total	44
2. El trabajo no remunerado	47
2.1. Trabajo doméstico no remunerado	48
2.1.1. Condiciones y tecnología del trabajo doméstico	50
2.1.2. El género y la división del trabajo doméstico	51
2.1.3. Externalización del trabajo doméstico	53
2.1.4. La realidad española: estructura del trabajo remunerado y doméstico según el género	54
2.2. Trabajo voluntario no remunerado	57
3. Clase, género, etnicidad y trabajo	61
3.1. Clase, ocupación y desigualdad	61

3.1.1. Conflicto de clase	62
3.2. Género y trabajo	64
3.2.1. Economía feminista	65
3.3. Etnicidad y trabajo	68
3.3.1. Migración y mercado de trabajo	69
Resumen	73
Glosario	75
Bibliografía	76

Introducción

Hasta la llegada de la revolución industrial, hace aproximadamente unos 250 años, *trabajo* es un término que designa las actividades que realiza el ser humano para satisfacer sus necesidades inmediatas de supervivencia. Cazar, pescar, luchar, robar, coser, correr... son acciones que se consideran trabajo de pleno derecho. Con la mencionada revolución la situación cambia. *Trabajo* se convierte en una palabra que designa una actividad regular, constante, repetitiva, remunerada, que supone una esfera de la vida diferenciada de la doméstica y que permite acceder a espacios compartidos con personas que realizan actividades similares. Por tanto, lo que entendemos en este momento histórico como “trabajo” es un producto de nuestra historia relativamente joven.

Nuestra concepción de lo que significa trabajar se conforma con el auge del denominado “capitalismo industrial”. Esta etiqueta designa un momento histórico en el que el trabajo se torna una actividad productiva, que implica la acción de tecnología impulsada por fuentes de energía inanimada, la movilización de grandes masas de personas para realizar las actividades productivas, una recompensa a cambio del esfuerzo realizado, una transformación de las ciudades, la aparición de las fábricas o complejos industriales, cambios en la alimentación de la población, en sus necesidades, en sus pautas diarias de vida y, por supuesto, transformaciones en nuestra manera de entender el mundo, nuestro presente y nuestro futuro.

El capitalismo industrial y la nueva manera de concebir el trabajo que conlleva están indisolublemente vinculados con lo que denominamos “modernidad” o “sociedades modernas”. Es decir, con la etiqueta que utilizamos para auto-definirnos. Por tanto, trabajo es un concepto que hace referencia a algo que va más allá de la esfera económica. Su radio de alcance es tan amplio que designa una realidad productiva, pero también histórica, social, política e identitaria.

El trabajo define nuestro presente, nuestra cultura, nuestra vida cotidiana y nuestra propia identidad. Nuestras sociedades se constituyen a partir de su centralidad pero no es menos cierto que nosotros como individuos hacemos lo mismo. El trabajo nos dota con recursos económicos pero también con estatus social, capital simbólico, reconocimiento o aislamiento cultural si carecemos de él. Se nos educa pensando en carreras profesionales, nos presentamos ante los demás y gestionamos nuestras impresiones a partir de nuestra actividad laboral, conocemos a otras personas gracias al trabajo, proyectamos, en una palabra, toda nuestra vida a partir de nuestra actividad laboral.

Por todo esto, conocernos a nosotros mismos, nuestro presente, nuestras maneras de vivir y pensar significa analizar el papel que juega el trabajo en nuestra cotidianidad. En ese sentido, este módulo ofrece una introducción a la proble-

mática del trabajo con un doble propósito. Por un lado mostrar la complejidad que el concepto de trabajo ha adquirido en nuestras sociedades y las dificultades que encierra su análisis. Por otro, proporcionar al estudiante las principales claves que se requieren para una primera comprensión del fenómeno.

Para lograr tal finalidad, en primer lugar se revisan las aproximaciones teóricas más importantes que se han elaborado para analizar el fenómeno del trabajo. Estas se dividen en enfoques clásicos y contemporáneos. En ambos casos, y más allá de la posición teórica concreta que se sostenga, se constata que el examen y valoración de la actividad laboral es el nervio que se necesita conocer para entender cómo se articulan nuestras sociedades.

En segundo lugar se analiza la noción de trabajo remunerado. En estas páginas se revisan las variables fundamentales que lo definen y se contrasta su centralidad con el desarrollo de fenómenos de desestandarización laboral, que se han tornado distintivos de nuestro más reciente presente histórico.

En un tercer momento se revisa la idea de trabajo no remunerado. Esta actividad ha sido sistemáticamente soslayada en los análisis tradicionales del fenómeno y hasta hace escasamente una década no ha comenzado a considerarse un tema fundamental en el examen de nuestra vida productiva. El trabajo no remunerado tiene diversas definiciones que se revisan con detalle y está mediado por algunas variables que le otorgan unas características distintivas y propias.

El módulo se cierra con una exposición del impacto que tradicionalmente han tenido tres dimensiones en el fenómeno del trabajo, nos referimos a la clase, el género y la etnicidad. Estos ámbitos han modulado y otorgado ciertos rasgos a nuestras actividades laborales. Han creado diferencias, desigualdades e incluso situaciones de injusticia que no deben soslayarse cuando se estudia el impacto del trabajo en nuestras sociedades.

Objetivos

Con el estudio de este módulo se pretende alcanzar los siguientes objetivos:

- 1.** Conocer el papel central que tiene el trabajo en nuestras sociedades y en nuestra vida individual.
- 2.** Conocer los principales enfoques teóricos que se han elaborado para analizar el fenómeno del trabajo.
- 3.** Examinar los principales elementos que definen la problemática del trabajo remunerado.
- 4.** Examinar los principales elementos que definen la problemática del trabajo no remunerado.
- 5.** Evaluar el impacto de dimensiones como la clase social, el género y la etnicidad en el mundo del trabajo.

1. El trabajo remunerado

Como hemos visto en el anterior módulo, el trabajo es una actividad central en nuestras sociedades y en la definición de nuestra identidad como individuos particulares. Trabajar es una acción que ocupa una parte sustancial de nuestras vidas y una actividad que es tomada frecuentemente como un símbolo del valor personal: el trabajo genera estatus, compensaciones económicas, demostraciones de fe religiosa y es un medio de realización autopersonal.

No obstante, el concepto no carece de ambigüedad. ¿Qué es trabajar y qué no lo es? ¿Cualquier esfuerzo se debe considerar trabajo o solo aquel que va destinado a la supervivencia? ¿Existen diversos tipos de trabajo? Todas estas preguntas conforman el debate sobre la definición del término.

Dentro de este debate, en líneas generales se establece una primera clarificación entre el trabajo remunerado y el que no lo está. El primero hace referencia a una serie de tareas por las que recibimos compensación y el segundo a obligaciones y actividades que debemos llevar a cabo de manera regular sin compensación monetaria alguna por ese esfuerzo. Por ejemplo, trabajar en una fábrica representa la imagen clásica del trabajo compensado y gestionar una casa, la del no remunerado.

Las ciencias sociales y humanas han analizado desde hace mucho tiempo el primero. Los principales autores que dedicaron mucho esfuerzo al examen de cómo el trabajo remunerado articula nuestras sociedades e identidades fueron Karl Marx, Max Weber y Émile Durkheim.

1.1. El análisis clásico del trabajo

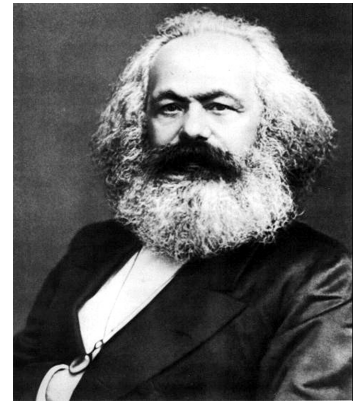
Marx, Weber y Durkheim realizaron tres análisis del trabajo remunerado que se consideran en la actualidad clásicos y pioneros en la valoración de la dimensión laboral que acompaña a nuestra vida colectiva. Sus propuestas se visualizan normalmente como los vértices de un triángulo. Mientras que Marx se interesó por la relación entre el trabajo y la fragmentación, el conflicto y la desintegración social, Weber desarrolló una teoría de la burocracia y la racionalidad y Durkheim se centró en la integración, el control y la solidaridad social que se produce a través de las actividades laborales. En las siguientes páginas, y como paso previo al examen del trabajo remunerado en nuestra inmediata actualidad, revisaremos las aportaciones del mencionado triángulo.

Lectura recomendada

Una excelente introducción a las propuestas de Marx, Weber y Durkheim es el libro de Anthony Giddes, *El capitalismo y la moderna teoría social*.

1.1.1. Marx y la valoración del capitalismo

Marx inició su análisis sobre el trabajo con la consideración de que el desarrollo de la sociedad industrial era un estadio necesario, positivo y más elevado y avanzado que el que se dio históricamente en las sociedades agrarias que habían existido previamente. De hecho, consideró el estadio industrial como un hito más en el camino que desarrolla el ser humano hacia su libertad y plena autorrealización. Por tanto, en Marx existe un paralelismo entre desarrollo del ser humano y desarrollo industrial. Ambas dimensiones no son contradictorias, de hecho, se deben considerar complementarias.



Karl Marx

No obstante, el problema de este tipo de sociedad reside en la constitución de una manera concreta de organizar la producción que recibe el nombre de capitalismo. Por tanto, para este autor, es el sistema capitalista y no la industrialización el que planta las semillas de lo que se puede denominar “la explotación humana”.

En esencia, Marx considera que la especie humana no se diferencia del resto de animales gracias a su conciencia o actividades cognitivas sino porque es capaz de producir sus propios medios de subsistencia. Es decir, lo que caracteriza al ser humano es el despliegue del mundo del trabajo. En este universo mostramos nuestra esencia creativa, el núcleo de nuestra verdadera humanidad, y constituye una esfera en la que podemos aspirar a autorrealizarnos como especie singular y diferenciada del resto del reino animal.

Según Marx, en el trabajo desplegamos nuestra conciencia creativa, nos asumimos como entidades que producen cosas, volcamos en ellas nuestra sabiduría presente y el conocimiento acumulado de antiguas tradiciones, es decir, realizamos nuestro potencial de pequeños dioses.

Sin embargo, si el sistema de producción de ese mundo se articula a partir del capitalismo, aparece un fenómeno no deseado: la alienación. En el sistema capitalista, los medios de producción, es decir, las posibilidades de generar trabajo están en manos de una minoría y la mayoría lo que tiene que hacer para sobrevivir es vender exclusivamente su fuerza de trabajo. Pues bien, Marx sostuvo que cuando tal mayoría vende su fuerza de trabajo recibe una compensación que siempre es menor que el valor que el capitalista obtendrá por el fruto de esa actividad. Esa diferencia recibe el nombre de plusvalía y es la ganancia que obtiene la minoría que ostenta la posesión de los medios de producción o de generar puestos de trabajo.

La plusvalía se considera la verdadera esencia del sistema capitalista. Es decir, lo que mueve a algunas personas a crear negocios, invertir, comerciar, etc.

Además de la plusvalía se produce otro fenómeno que consiste en que el trabajador pierde el control sobre lo que ha producido y no puede decidir sobre el futuro del resultado de su trabajo. O sea, pierde el control sobre su creatividad. Ese fenómeno es la alienación. En opinión de Marx, cuando el trabajador pierde control sobre el resultado de su esfuerzo pierde la esencia misma de su humanidad y se convierte en una especie de esclavo del sistema o, mejor dicho, se acerca al universo de la animalidad. Dicho con otras palabras, el capitalismo tiene la capacidad de acercar al ser humano al reino animal.

Como se desprende de lo dicho anteriormente, aparece una curiosa contradicción entre sistema o desarrollo industrial y sistema capitalista. Mientras que el primero posee la capacidad de acelerar el proceso de autorrealización del ser humano y diferenciarlo del reino animal, el segundo invierte esa realidad y torna al ser humano a su dimensión más animal. Marx considera que hay tres esferas en las que se observa claramente el proceso de alineación:

- La primera es la ausencia de control del productor sobre el producto generado.
- La segunda tiene que ver con la división del trabajo. Esta fragmenta el proceso productivo en una serie de fases que tornan sin sentido o significado para el trabajador la actividad que realiza. Pasar ocho horas cada día colocando tornillos en las ruedas de un coche no permite que el asalariado intervenga en el resultado final global y elimina la capacidad creativa y, por tanto, parte de la humanidad de ese trabajador. En este proceso repetitivo en el que se convierte el trabajo, el ser humano se acerca a la condición de la animalidad. En opinión de Marx, este fenómeno es inevitable en el capitalismo porque el proceso de fragmentación de la producción es inherente a su desarrollo. Es decir, capitalismo y división del proceso laboral son sinónimos.
- La tercera hace referencia al mercado. De nuevo, el trabajador es apartado del control de su esfuerzo en un espacio en el que se vende y se compra lo que él/ella ha producido a partir de unos criterios que solo establece el propietario de los medios de producción.

En resumen, la alienación es un fenómeno que se observa en la pérdida de control sobre el objeto producido, en el tipo de tarea que se realiza para producirlo y en el momento o estadio de su comercialización.

Para Marx, la alienación siempre aparece allí donde se desarrolla un sistema capitalista de producción. Es por tanto un fenómeno inevitable. Y esta es, en esencia, un sistema de control y explotación del trabajador. Por tanto, en el capitalismo el trabajo no es una faceta que se desarrolla con libertad y contribuye al enriquecimiento del ser humano, al contrario, el trabajo es un mecanismo de explotación. El esfuerzo de muchos es expoliado, es arrancado por unos pocos y puesto al servicio de un rendimiento que solo disfrutarán estos últimos. En el capitalismo, el trabajo que desarrolla la clase obrera nunca es edificante, siempre es una condena.

Todo lo anterior conduce a que exista en las sociedades capitalistas un permanente desequilibrio entre propietarios y empleados. Ese desequilibrio conduce, a su vez, a un permanente enfrentamiento entre esas clases sociales o grupos de seres humanos. Según Marx, ese enfrentamiento es inherente al capitalismo y solo se solventará cuando el sistema se mueva a través de una revolución hacia un sistema comunista. En este, se disolverá la diferencia entre propietarios y empleados y los medios de producción pasarán a estar al servicio del bien común.

La relevancia de las propuestas de Marx reside en dos grandes aspectos. En primer lugar, fue pionero en mostrar que la relación laboral es esencialmente una relación política. A través de ella se establecen relaciones antagónicas entre clases sociales y se define un tipo de sociedad concreta. En segundo lugar, mostró que el conflicto es uno de los elementos clave para entender las sociedades que giran alrededor del trabajo y definen nuestro presente. El conflicto no es ni bueno ni malo. No se debe valorar axiológicamente. Es la condición de nuestra realidad y su estudio debe mostrarnos cómo, a partir de él, se transforman y configuran las condiciones de nuestra vida cotidiana.

1.1.2. Weber y la racionalización

Muchos autores recientes consideran las propuestas de Weber como una respuesta o diálogo con las de Marx. Al igual que ocurría con este último, Weber consideró que la posesión de los medios de producción era una categoría básica en la definición de una clase social y en la comprensión del universo del trabajo. Pero introdujo una variable más en esa definición: el mercado.

Weber distinguió tres tipos de clases sociales en función de su relación con la situación del mercado:

- **Clase propietaria.** Hace referencia a un grupo de personas que posee los medios de producción.
- **Clase comercial.** Se refiere a los grupos que mueven mercancías, compran, venden y negocian, pero no se ocupan de producir los productos que comercializan.



Max Weber

- **Clases sociales propiamente dichas.** No hace referencia exclusivamente a las personas que venden su fuerza de trabajo. Weber ubicó en ese concepto a los asalariados, pero también a la clase media baja de pequeños propietarios de comercios o técnicos cualificados (médicos, etc.) con pocas propiedades.

Propietarios y clase comercial tienen una relación directa y muy fuerte con el mercado, las clases sociales se implican menos. Dependen de este, pero no inciden con fuerza en su actividad. Por tanto, en la propuesta weberiana el mercado se configura como la fuerza central y atractora que organiza la dinámica social. Las personas que no tienen acceso al mercado laboral (desempleados, trabajadores sin retribución, etc.) no forman parte de su análisis.

Otra diferencia que Weber establece con Marx reside en que negó que las diferentes clases sociales desarrollasen *per se* y de manera automática una conciencia de clase. Como hemos mencionado, la dinámica de estas clases se deriva de la situación del mercado. Y en ese sentido, Weber distingue entre:

- acción comunal: por ejemplo, la que realizan los sindicatos en defensa de trabajadores despedidos, y
- acción societal: por ejemplo, la que realizan los partidos políticos cuando reconstruyen la distribución de las oportunidades de vida.

Como puede observarse, el análisis weberiano muestra una sociedad estratificada de un modo más complejo que el propuesto por Marx y en la que juega un papel fundamental el mercado. De hecho, el autor consideraba que la sociedad contemporánea se asentaba en tres procesos diferenciados: el desarrollo del capitalismo, la jurisprudencia racional y la burocracia. Los tres eran expresiones o formas del desarrollo de la racionalidad.

El auge de la racionalidad significa, en pocas palabras, el declive de las interpretaciones y explicaciones mágicas del mundo, el desuso del mito para explicar nuestra realidad y el auge de la técnica y la ciencia en tales interpretaciones. Por tanto, para Weber nuestra sociedad es un sistema en el que la acción basada en la tradición y lo afectivo es paulatinamente sustituida por la acción racional y científicamente fundamentada. Es decir, hacemos cosas porque calculamos la relación beneficio-coste de esa actividad o porque consideramos una acción como la más adecuada o eficiente para lograr determinados resultados.

En este contexto, Weber sostiene que lo que define a nuestra sociedad no es solo un sistema de producción, como puede ser el capitalismo, sino también el auge de un sistema burocrático. La burocracia implica códigos legales y abstractos de cálculo y acción, esferas individuales de competencia estructuradas en jerarquías de oficinas, selección y promoción a través de cualificación y pruebas de habilidad, salarios fijos, pensiones, seguros, etc.

No obstante, los elementos esenciales de la burocracia son dos:

- 1) Es legal en el sentido de que opera sobre bases de procedimientos que se pueden ajustar, corregir o cambiar en función de un cuerpo de reglas y normas que otorgan validez y autoridad.
- 2) Es racional porque opera a partir de principios de conocimiento experto y calculabilidad.

Por tanto, hablar de trabajo o actividad laboral en nuestras sociedades significa referirse, inevitablemente, a los procesos burocráticos que acompañan tal actividad.

En suma, el capitalismo crece desarrollando en paralelo un complejo sistema burocrático que controla su actividad. Por esa razón, Weber sostiene que el análisis marxista es extremadamente naïve al no reconocer ni el crecimiento ni la importancia de este aparato de gestión.

La definición más habitual que se encuentra en los diccionarios de burocracia es organización o estructura organizativa caracterizada por procedimientos explícitos y regularizados, división de responsabilidades y especialización del trabajo, jerarquía y relaciones impersonales.

Otra característica importante que tiene el trabajo en nuestras sociedades es que supone la aparición de una nueva actitud histórica. En nuestras culturas el trabajo se convierte en un eje central de la actividad humana y, de algún modo, en una actitud ética. En ese sentido, Weber vincula el auge de este nuevo capitalismo racional con el desarrollo del protestantismo. Efectivamente, Weber encuentra en el calvinismo una definición del trabajo completamente diferente de la que aparece en el catolicismo. Mientras que en esta doctrina se postula que los católicos asegurarán su lugar en el cielo gracias a la realización de buenas obras y caridad, el protestantismo plantea que será a través del trabajo abnegado y continuo como se podrán hallar las señales de una elección divina que asegurará un lugar en el cielo. Así, el trabajo se convierte en elemento central de la vida del creyente.

Para Weber, la nueva ética hacia el trabajo que supone el protestantismo es la base del desarrollo capitalista. Gracias a la aparición histórica de esa ética se podrán desarrollar una imagen del mundo y unas prácticas, que acabarán recibiendo la denominación de “capitalismo”.

Algunos autores marxistas criticaron la propuesta de Weber. Consideraron que era casi una estupidez considerar que en el esfuerzo abnegado de determinadas familias religiosas se podía hallar la semilla del capitalismo. Así, por ejemplo, Rosa Luxemburgo planteó que el verdadero origen de este sistema de organi-

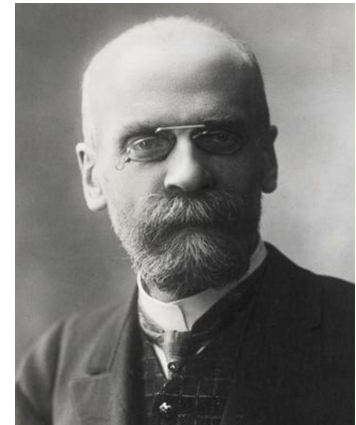
Lectura recomendada

En un famoso libro titulado *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, Weber vincula el nacimiento del capitalismo tal y como lo conocemos en la actualidad con el desarrollo de la ética protestante.

zación de la producción debía buscarse en el expolio al que Europa sometió a África, Asia y América. Tal expolio generó unas bolsas de riqueza que permitieron las inversiones que necesitó la revolución industrial y las primeras acumulaciones de capital que utilizó el capitalismo mercantil para ponerse en funcionamiento en las grandes ciudades europeas. Según esta autora, Weber ignoró este dato, elemento crucial para entender cómo se constituyeron los elementos más relevantes en el análisis weberiano: los mercados.

1.1.3. Durkheim y la industrialización

La contribución de Durkheim al análisis del fenómeno del trabajo deriva fundamentalmente de su discusión del concepto de anomia. Este autor sugiere que las asunciones populares sobre un supuesto colapso de la vida social derivado de la permanente división del trabajo y la urbanización general de la vida cotidiana no es que sean una exageración, sencillamente están completamente equivocadas. Así, muchos autores previos a Durkheim habían defendido que el auge de la sociedad industrial significaba la desintegración de la vida social basada en la solidaridad y la comunidad. Nuestro autor, sin embargo, propuso que había que entender que bajo el proceso de industrialización la solidaridad y la comunidad adquirirían nuevas formas y nuevas definiciones.



Émile Durkheim

Así, él argumenta que en las sociedades preindustriales existía lo que denominó una solidaridad mecánica. En tales sociedades todos los individuos son competentes en la práctica totalidad de tareas que debe realizar una comunidad. Existe una especie de conciencia colectiva en la que todo el mundo tiene muy presente la existencia del grupo, sus tradiciones, hábitos colectivos, etc. En estos casos la solidaridad deriva de la mencionada conciencia de las necesidades del grupo o de lazos de parentesco. El individuo actúa en función de las necesidades de su colectivo, familia, clan o tribu.

Frente a esta realidad tenemos una solidaridad orgánica en nuestras actuales sociedades. Este tipo de solidaridad deriva de la división laboral y de la interdependencia que se origina entre la fuerte especialización que adquiere cada individuo en el mercado laboral. En nuestras sociedades ya no dominamos todo el proceso que implica una actividad productiva, solo una parte, y dependemos de los demás para la realización completa y total de ese proceso. Por tanto, la industrialización de una sociedad no comporta la destrucción de los lazos de solidaridad sino sencillamente su transformación.

El principal problema que, sin embargo, sí que deriva de la industrialización es lo que denomina “anomia”. Las formas anómicas aparecen cuando el trabajo pierde su significación. Para Durkheim, las modernas factorías generan un tipo de actividad laboral en la que los trabajadores pierden casi todas sus habilidades y son constreñidos a la realización de pequeñas operaciones que carecen de sentido para ellos sobre un producto que nunca contemplarán completo y sobre el que no tendrán control en su comercialización.

La anomia, por tanto, señala un proceso en el que se produce un extrañamiento entre el objeto producido y su creador. En esa distancia desaparece el significado del objeto y se convierte en algo ajeno y sinsentido para su creador.

El concepto de Durkheim se extrapoló a otras ciencias. Así, para la psicología y la sociología, la anomia es un estado que surge cuando las reglas sociales se han degradado o directamente se han eliminado y ya no son respetadas por los integrantes de una comunidad. La anomia es, para las ciencias sociales, un defecto de la sociedad, que se evidencia cuando sus instituciones y esquemas no logran aportar a algunos individuos las herramientas imprescindibles para alcanzar sus objetivos en el seno de su comunidad. Esto quiere decir que la anomia explica el porqué de ciertas conductas antisociales y alejadas de lo que se considera como normal o aceptable.



Cadena de producción

Durkheim también sostiene que junto al fenómeno de la anomia, el proceso de división del trabajo y especialización que acompaña a la industrialización contiene otro peligro: la desigualdad social. En nuestras sociedades existen tremendas diferencias entre los que poseen los medios de producción y los que venden su fuerza de trabajo, existen diferencias de género, contratos injustos, desigualdades entre la ciudad y las zonas rurales, etc. Anomia y desigualdad social son, por tanto, las amenazas a las que tienen que enfrentarse las sociedades contemporáneas.

Marx, Weber y Durkheim son considerados los iniciadores de una reflexión sistemática sobre el trabajo, que se caracteriza por:

a) Considerar el trabajo y la actividad laboral como un elemento definitorio del ser humano. A través del trabajo los seres humanos pueden autorrealizarse o condenarse a una nueva esclavitud. Gracias al trabajo expresamos y desarro-

llamos nuestra creatividad o somos condenados a un extrañamiento en relación con lo que hacemos. Sea como fuere, el trabajo es el eje central a partir del cual se define la esencia de nuestra humanidad.

b) Entender el trabajo como central en la articulación de nuestras actuales sociedades. Vivimos en colectivos que no se aglutinan exclusivamente por parámetros religiosos, filosóficos o morales. Es una actividad, la laboral, la que genera los lazos que nos reúnen y nos permiten compartir una realidad.

c) Mostrar el proceso laboral como un evento que tiene consecuencias más allá de los muros de la fábrica o el taller. El trabajo transforma nuestras personalidades, construye nuestros colectivos o induce solidaridad. El trabajo es mucho más que una acción concreta para producir un objeto.

d) Sostener que la comprensión de la denominada “modernidad” depende directamente del análisis del trabajo. Es decir, cuando históricamente se establece un límite entre las sociedades medievales o premodernas y las modernas, esa frontera pasa por el auge y valor que adquiere el trabajo.

1.2. Teorías contemporáneas de la organización del trabajo

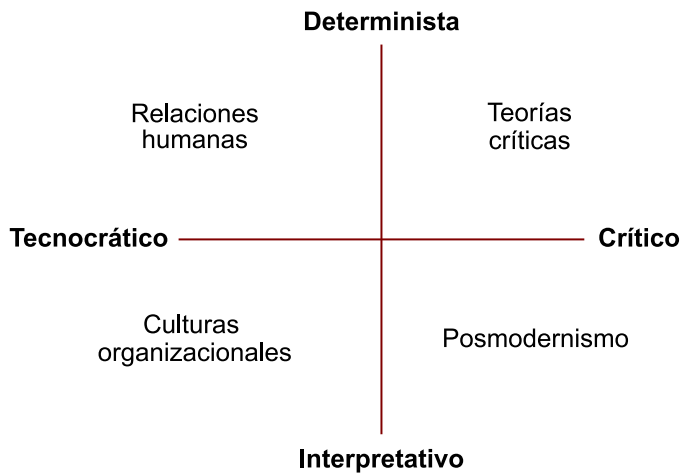
El análisis clásico del trabajo dejó fuera de sus reflexiones muchos elementos importantes. Por ejemplo, las relaciones de género y entre grupos étnicos, el significado de la conexión entre la esfera del trabajo y la doméstica, el impacto de la tecnología en la definición del puesto de trabajo, la creación de cultura en el mundo laboral, etc. Estos temas, y otros, constituyen el corpus de lo que se han denominado las teorías contemporáneas de la organización del trabajo.

Estas son abundantes y a pesar de que entre ellas existen elementos muchas veces contradictorios, se puede afirmar que comparten las siguientes dimensiones:

a) Centran su interés en el trabajo que se desarrolla en organizaciones formales.

b) Se pueden clasificar a partir del cruce de dos ejes: el eje determinista-interpretativo y el eje tecnocrático-crítico. El primero distingue entre los enfoques que enfatizan la manera científica y objetiva de organizar el trabajo y los que se centran en la significación e interacción que los actores realizan de su realidad laboral y sus consecuencias. El segundo es más político y diferencia entre los enfoques puramente técnicos, preocupados por el desarrollo de herramientas y conceptos que optimicen el proceso laboral y los que insisten en desarrollar críticas sobre los efectos que el trabajo y las organizaciones tienen sobre sus trabajadores y la sociedad en general.

El siguiente gráfico clasifica los enfoques que resumiremos a continuación en función de los mencionados ejes:



1.2.1. Teoría de las relaciones humanas

La teoría de las relaciones humanas se asocia tradicionalmente a un autor, Elton Mayo, y a una secuencia experimental, el experimento de Hawthorne. Esta teoría surge como contraposición a las teorías clásicas de la administración del trabajo, que inspirándose en la ingeniería, sostenían que la organización del trabajo debía pasar por:

- El análisis de la organización como si fuese una máquina.
- Una clara separación entre *staff* y trabajadores.
- Una autoridad clara y centralizada.
- Una división eficiente del trabajo.
- Crear confianza en la acción de normas y reglamentos.

En opinión de Elton Mayo, el anterior enfoque había conducido a una profunda deshumanización del trabajo y si se quería mantener la cohesión social y buenos índices de rendimiento, se debía contrarrestar ese proceso de pérdida de humanidad.

Entre 1927 y 1932, Elton Mayo dirigió un experimento en una fábrica de la Western Electric Company, en el barrio de Hawthorne de Chicago, que ha pasado a la historia como una experiencia que cambió la manera de concebir el trabajo. Este autor pretendía analizar la relación entre la intensidad de la iluminación y la eficacia de los obreros en la producción. Los investigadores encontraron que los resultados estaban modulados por variables psicológicas.

El experimento tuvo varias fases. En la primera se escogieron dos grupos de obreras que ejecutaban las mismas tareas en idénticas condiciones. Un grupo de observación trabajó bajo una intensidad variable de luz y el grupo de control con intensidad constante. En esta fase se observó que las obreras reaccionaban al experimento en función de sus suposiciones personales. Es decir, se creían en la obligación de producir más cuando la intensidad de la iluminación aumentaba y pasaba lo contrario cuando disminuía.

En la segunda fase se seleccionaron seis jóvenes de nivel medio en la estructura organizativa de la empresa. Cinco montaban los relés mientras el sexto suministraba las piezas necesarias para mantener la continuidad. La mesa y el equipo que utilizaban eran idénticos a los usados en el departamento de montaje, pero en un plano inclinado y con un aparato para contar la producción de cada empleada. La producción de este grupo experimental se comparó con la del grupo control que trabajaba en sus condiciones habituales. El grupo experimental tenía un supervisor y un observador que permanecía en la sala, ordenaba el trabajo e intentaba mantener cierto espíritu de cooperación. El grupo control solo tenía su supervisor habitual. El resultado fue que aumentó la producción en el grupo experimental y los participantes declararon que:

- El trabajo era más divertido y la supervisión menos rígida y, por tanto, habían trabajado con más libertad y menos ansiedad.
- Se desarrollaron relaciones sociales.

En una tercera fase, Mayo abandonó la preocupación por las condiciones ambientales y se centró en la cuestión de la experiencia humana en el puesto de trabajo. Por esa razón, en esta fase realizó un ambicioso programa de entrevistas para averiguar sentimientos y actitudes en el puesto de trabajo. Esta fase reveló algo sorprendente y novedoso: la existencia de una organización informal que los obreros desarrollaban para protegerse de cualquier amenaza de la dirección. En esa organización informal destaca el desarrollo de normas propias o líderes informales.

Este hallazgo provocó que se realizase una cuarta fase del experimento en el que se intentó analizar esta organización informal. Para ello se escogió un grupo experimental (9 operadores, 9 soldados y 2 inspectores) que pasó a trabajar en una sala donde había un observador. Y fuera de la sala, de manera esporádica, una persona entrevistaba a los obreros. Se encontró que con el desarrollo del experimento iba apareciendo uniformidad de sentimientos y solidaridad grupal. Se consideraba delator al trabajador que perjudicaba a algún compañero y se presionaba a los que más producían para que estabilizasen su rendimiento. Es decir, en el espacio de trabajo crecía una cultura informal que era capaz de modular las relaciones laborales y sociales de los trabajadores e imponerse a la cultura corporativa.

Este experimento sentó los principios básicos de la escuela de las relaciones humanas. Tales principios se resumen en los siguientes postulados.

- a) El nivel de producción depende de la integración social. Este nivel no está determinado por la capacidad física del trabajador sino por las normas sociales y las expectativas que le rodean.
- b) El comportamiento individual de un trabajador se apoya completamente en el grupo. El trabajador no actúa de manera aislada sino apoyándose en su colectivo, aunque este tenga un carácter informal.
- c) El comportamiento de un trabajador está condicionado por las normas y estándares sociales que establece su grupo. Así, si un obrero producía muy por encima o muy por debajo de la norma establecida socialmente por el grupo, perdía el afecto y respeto de los compañeros.
- d) Las recompensas de un trabajador que influyen en su rendimiento pueden ser económicas pero también sociales, simbólicas y no materiales. De hecho, muchas veces estas últimas son más importantes que las primeras.
- e) Una organización debe entenderse como un conjunto de grupos informales. Estos mediatizan la productividad del trabajador como entidad individual.
- f) La cooperación humana no es el resultado de determinaciones legales ni de una lógica organizacional, sino que hunde sus raíces en los grupos informales en los que encuentra cobijo el trabajador.
- g) Este está motivado esencialmente por la necesidad de estar en compañía de otras personas, de ser reconocido y de acceder a una comunicación adecuada.
- h) Para evitar el conflicto en el trabajo debemos atender a las dinámicas de los grupos informales que se forman en ese entorno.

La principal lección que se puede extraer de la escuela de las relaciones humanas es que el trabajo es una actividad social que se rige por los parámetros de cualquier otra relación cultural. Trabajar es relacionarse con otras personas y esa relación es tan importante que modula el propio comportamiento laboral.

El trabajo es un contexto en el que se generan símbolos y elementos de índole sociocultural que están más allá de los meramente técnicos o procesuales. No se puede ni debe analizar un comportamiento laboral sin atender a tales elementos. Si no se hace tal cosa se pierde de vista una parte del cuadro que es valiosísima para entender cómo nos comportamos en nuestros trabajos.

1.2.2. Culturas organizacionales

La escuela de las relaciones humanas supuso una fuerte crítica a la asunción de que la gestión del trabajo en las organizaciones es una cuestión de mera planificación estratégica. Y, al mismo tiempo, puso sobre el tapete que el desarrollo de la actividad laboral está directamente vinculado a la cultura y subculturas que emergen en los espacios laborales. Tal idea es, precisamente, el punto de partida de la denominada teoría de las “culturas organizacionales”.

Este enfoque se define como interpretativo en tanto que asume que las organizaciones son libres de interpretar y desarrollar diferentes formas culturales en su seno. Existen varios planteamientos diferenciados dentro de esta aproximación:

a) Hay autores que defienden que se desarrolla una única cultura en cada organización y que es responsabilidad de sus directivos buscar que esta se ajuste a la satisfacción más óptima de los objetivos y necesidades de la organización. Esta perspectiva es muy tecnocrática y no se centra tanto en describir qué cultura existe en una organización en un momento dado, como en recomendar qué tipo de cultura debe desarrollarse ante unas circunstancias determinadas.

b) Otros analistas defienden que en una organización siempre es posible encontrar diferentes tipos de cultura. Hay culturas formales, que responden a tipos de acción y comportamiento promovidos por la dirección de la organización, o informales, que se generan a partir de las actividades, rutinas y grupos que de manera espontánea aparecen en el espacio de trabajo.

Al margen de la postura o enfoque que se sostenga, los teóricos que defienden la relevancia de atender a la cultura para analizar y mejorar las condiciones laborales asumen que:

a) La cultura de una organización hace referencia al sistema de creencias, mitos, discursos, símbolos y rutinas de acción que crecen alrededor de una actividad laboral e implican a un grupo de personas.

b) Los elementos culturales impactan directamente en el desarrollo del proceso laboral. Lo pueden potenciar o inhibir. Lo pueden mejorar o complicar.

c) La definición misma que un trabajador realiza de su actividad laboral y de su relación con la organización depende de la matriz cultural en la que se inscribe.

d) Potenciar o inhibir una cultura organizacional en un momento dado puede suponer potenciar o inhibir un conflicto en el interior de la organización.

La teoría de las culturas organizacionales es considerada por algunos autores como un desarrollo natural de la escuela de las relaciones humanas. Parte del punto en el que se quedó esta y desarrolla sus planteamientos en el sentido

de analizar los espacios laborales como esferas culturales. O sea, el ámbito de trabajo es un ámbito productor de cultura. Genera valores, sentimientos, actitudes, maneras de entender la realidad y, especialmente, formas de analizar y comprender el propio sentido de la actividad productiva.

Algunos desarrollos actuales de la teoría de las culturas organizacionales plantean que las culturas que crecen en el espacio del trabajo son tan relevantes en nuestra vida que las utilizamos para articular y definir nuestra identidad individual.

1.2.3. Teorías críticas

Las teorías críticas reconocen la relevancia de la aproximación culturalista al problema de la organización del trabajo. Pero, al mismo tiempo, consideran que es un tipo de análisis que se queda a medio camino en sus reflexiones. Para los defensores de las teorías críticas hay seis elementos que son capitales si queremos entender la actual organización del trabajo:

- a) En toda organización existe una permanente tensión entre dos culturas o racionalidades. Una racionalidad tecnológica que busca optimizar la relación coste-beneficio y maximizar la consecución de los objetivos de la organización y una racionalidad práctica que despliegan los asalariados en la que se busca maximizar su libertad laboral, su creatividad y minimizar la represión de los equipos de dirección.
- b) La racionalidad tecnológica está al servicio de los grupos dominantes en la organización. Y muchas veces, esta racionalidad se estructura buscando reprimir la racionalidad práctica de los asalariados.
- c) La racionalidad tecnológica supone el despliegue de una ideología que sistemáticamente soslaya las condiciones reales de la actividad laboral. Es decir, no reconoce condiciones de precarización o dificultad y solo atiende a las metas trazadas por los grupos dominantes.
- d) Una organización del trabajo que quiera atender a las necesidades de los trabajadores debe romper con la racionalidad tecnológica y atender la denominada práctica.
- e) La organización de la actividad laboral debe atender a la mencionada racionalidad práctica así como a la historia de los grupos que emergen en la organización y al contexto social que rodea tal actividad.

Las teorías críticas son herederas directas de los planteamientos marxistas y adaptan los conceptos de este enfoque a la realidad actual del mundo laboral. Ya no se habla de explotación, alienación o lucha de clases pero sí de un

conflicto entre dos racionalidades diferentes. Una que opera al servicio de los intereses corporativos y otra que tiene que ver con las condiciones reales y prácticas de los trabajadores.

Ejemplos prácticos de racionalidad tecnológica serían todos los procedimientos de organización de la actividad laboral que despliega una empresa para gestionar su proceso productivo, los protocolos de comunicación entre trabajadores, entre estos y la directiva..., los criterios para seleccionar su personal, el sistema de incentivos, etc. Y ejemplos de racionalidad práctica serían los grupos de apoyo que organizan los trabajadores, las propuestas de acción que surgen de tales grupos, los liderazgos informales que se crean en los puestos de trabajo, etc. Ambas conforman dos universos diferenciados. A veces están enfrentados y en ocasiones no, pero siempre suponen dos visiones de la realidad laboral.

1.2.4. Posmodernismo

Todas las teorías revisadas hasta el momento consideran que las organizaciones y los espacios laborales constituyen dimensiones que expresan la racionalidad y posible creatividad humana. Nuestras formas de organizarnos, nuestras instituciones o nuestra manera de estructurar el trabajo expresa el progresivo desarrollo e ilustración del ser humano. Sin embargo, para el posmodernismo la situación es completamente diferente. Las mencionadas organizaciones e instituciones deben analizarse como espacios de control y disciplinización del ser humano.

En las distintas instituciones por las que nos movemos a lo largo de nuestra vida somos controlados, normalizados, aprendemos ideologías que conforman nuestra identidad y somos, en una palabra, moldeados en función de los intereses de las clases que detentan el poder en una sociedad concreta. Otra diferencia importante entre este enfoque y los previos reside en el hecho de que las primeras teorías entienden que la certeza, la estabilidad y el consenso son elementos naturales de una buena organización del trabajo o dimensiones hacia las que se debería tender. No obstante, para el posmodernismo esto es una imagen completamente errónea de lo que ocurre en una organización en concreto, y en general, en la realidad social. En ella la incertidumbre, la inestabilidad y el disenso son la norma. Si algo impera en la vida del ser humano no es el orden y la estabilidad. Estos se consiguen tras un enorme esfuerzo de definición y construcción. Por lo tanto, si queremos hablar de la realidad básica del trabajo, es necesario reconocer que es un espacio problemático, en el que aparecen maneras de generar orden pero que al mismo tiempo son mecanismos de disciplinarizar y ordenar al propio ser humano.

Desde esta perspectiva se puede plantear la interpretación de que los grupos informales que surgen invariablemente en una organización son un mecanismo de defensa contra dos realidades:

- a) la incertidumbre y desorden que se experimenta de manera natural en cualquier realidad, y
- b) los dispositivos de disciplinarización y control que despliega cada organización.

El lenguaje constituye otra diferencia importante entre este enfoque y los anteriores. Mientras que los primeros asumen que el lenguaje es una herramienta neutra que se limita a transportar información entre un emisor y un receptor, es decir, es el medio por el que se vehicula el significado de una organización, el posmodernismo entiende que el lenguaje es una herramienta con la que se construye la realidad de la organización. Es decir, las palabras, los eslóganes, los *leitmotiv*, etc., que imperan en un puesto de trabajo contribuyen a darle una forma determinada a ese puesto.

Para el posmodernismo no es lo mismo denominar un puesto de trabajo como “dirección” que como “coordinación”. La primera etiqueta genera una realidad vertical en la que se define un claro responsable que está en la cúspide de una estructura y subordinados que se distribuyen por debajo. La segunda evoca la imagen de una horizontalidad en la que más o menos todo el mundo está en el mismo plano y existe una persona que se encarga de las tareas de sincronizar esfuerzos y dirigirlos en una misma dirección.

El posmodernismo es una corriente de pensamiento que plantea por primera vez que el análisis de la organización del trabajo debe realizarse siempre en términos de relaciones de poder. Es decir, si queremos comprender cómo opera una organización y se articulan un conjunto de actividades laborales en el interior de la misma, debemos atender y desvelar qué tipo de relaciones de poder se establecen entre diferentes actores y grupos, cómo se maneja el lenguaje en tales redes y a partir de qué estrategias unos implicados controlan a otros.

Cada modelo teórico posiciona al analista de una manera diferente. En cada uno de ellos se entiende el espacio organizacional con unas características determinadas, la relación entre este y el trabajador, de manera diferente y se ofrece tanto una visión específica del trabajo como del propio ser humano. Las propuestas revisadas son como gafas que se han desarrollado históricamente para que el analista examine el fenómeno de las organizaciones y del mundo del trabajo, yendo un poco más allá de la mera descripción empírica de lo que se observa en esos entornos.

1.3. El fordismo

Como hemos visto en el anterior módulo y se desprende de las teorías examinadas en los apartados precedentes, los sistemas de organización del trabajo han cambiado profundamente en las últimas décadas. Para comprender la complejidad de tales transformaciones, los especialistas en este ámbito han acuñado un puñado de conceptos que son transversales a las anteriores teorías. Uno de ellos es el de fordismo.

1.3.1. Definición del fordismo

Durante el desarrollo del siglo XIX la fábrica fue el principal espacio de organización del trabajo. Sustituyó al taller del artesano propio de la Edad Media y del Renacimiento, y se convirtió en el núcleo efectivo de la denominada Revolución Industrial. Tal cosa no significa que el taller desapareciese, tan solo que su actividad quedó vinculada y subordinada a la de la factoría.



Fábrica San Antonio. Fuente: Archivos Carbonell y Cia. Córdoba. <http://tusienciasociales-teodosio.blogspot.com.es/2011/11/942-cordoba-contemporanea.html>

A lo largo del mencionado siglo se observan múltiples sistemas de organización del trabajo y de la producción en el espacio que delimita la fábrica. Tanto es así, que muchos autores no se atreven a generalizar sobre cómo se podría caracterizar una etapa prefordista. Sin embargo, entre las características que señalan algunos analistas se observan:

- a) El papel principal que juegan trabajadores con alta cualificación y habilidades específicas en el control de la acción de determinadas tecnologías (telares, máquinas de carbón, etc.).
- b) El ensamblaje o manufactura de todas las partes o componentes de un mismo producto por parte de un único trabajador, en un mismo espacio y en una secuencia temporal completa.
- c) El uso de tecnologías y procesos productivos no estandarizados para producir pequeños productos de alta calidad. Es decir, cómo se produce una camisa y las tecnologías que implica variaba de taller en taller, de ciudad en ciudad y de cultura en cultura. Tejer una camisa en Francia era una acción completamente diferente a la que se realizaba en España o en Oriente.

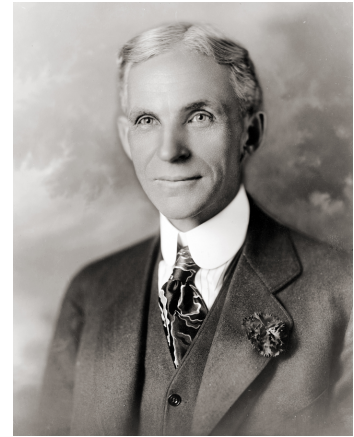
El resultado de este tipo de organización del trabajo es un producto extremadamente caro y lento de producir. Los artesanos tardan días en fabricar sus productos y su precio se eleva según este tiempo empleado. Por ejemplo, los primeros automóviles que se ponen en circulación se fabrican en pequeños talleres, de manera artesanal, construyéndolos uno a uno y en cuya acción participan al mismo tiempo varias personas que intervienen en todos y cada uno de los procesos que supone ensamblar las piezas del automóvil. El resultado era que se fabricaban pocos, despacio y su coste solo estaba al alcance de unos pocos compradores con altos niveles económicos.



A principios del siglo XX la anterior situación cambió gracias a una innovación realizada por Henry Ford.

Esta consistió en combinar las innovaciones organizacionales del taylorismo con la introducción de:

- tecnologías que tenían un único propósito y que estandarizaban el proceso productivo y, como consecuencia, hacían intercambiables las partes o diferentes componentes de un mismo producto, y
- una organización de la producción en un continuo flujo con la forma de una línea de montaje móvil en la que diferentes trabajadores se ocupaban de realizar siempre unas mismas tareas, que entre ellas eran complementarias y que conducían a que al final de la línea estuviera listo el producto final.



Henry Ford

El efecto de esta innovación fue que la producción pasó de tener una dimensión pequeña a poseer una escala masiva y los costes de producción se redujeron de manera drástica.

El taylorismo es un método de organización del trabajo propuesto por Frederick Taylor, que buscó aplicar el método científico al problema de cómo organizar nuestro trabajo. Por esa razón, también se le denomina “organización o gestión científica del trabajo”. El método pretende maximizar la eficiencia de la mano de obra, máquinas y herramientas mediante la división sistemática de la producción de un producto en las distintas tareas que componen ese proceso. Taylor elaboró una propuesta que descomponía la producción en diversos momentos y controlaba los tiempos que el trabajador dedicaba a esas tareas. Así, con la llegada del taylorismo el trabajador dejó de tener control sobre los tiempos y sobre el proceso global de producción de un determinado objeto manufacturado para convertirse en una simple herramienta que se limita a ensamblar las piezas o partes de un proceso mayor al que no tiene acceso.

Ford, además, acompañó su innovación con un sistema de incentivos sociales que redujeron el absentismo laboral de manera sorprendente. Entre otros, destacan:

- La reducción de la jornada laboral a ocho horas.
- El incremento significativo de los salarios de sus trabajadores.
- La concesión de períodos de vacaciones.

- La construcción de hospitales, escuelas y tiendas para sus obreros.

Concretamente, el incremento de los salarios tuvo una consecuencia revolucionaria: los trabajadores se convirtieron en una nueva clase consumidora. Accedieron al mercado e incrementaron las posibilidades de este. Por tanto, el fordismo es un fenómeno que amplió la capa o estrato de personas que accedían a la economía de consumo y abandonaban la economía de mera subsistencia. Con el fordismo, el trabajador deja de trabajar para vivir y pasa a hacerlo para consumir.

A continuación podéis ver una tabla que compara las principales características del prefordismo con el fordismo.

Tabla 1. Comparativa entre el prefordismo y el fordismo

Prefordismo	Fordismo
El/la obrero/a posee habilidades artesanales.	El/la obrero/a se especializa en la realización de una única tarea.
La manufactura del producto se realiza toda en el mismo momento y espacio.	La manufactura del producto se realiza en una línea de montaje que divide el proceso en una secuencia de tareas complementarias.
Bajo volumen de producción, productos de alta calidad y procesos de manufactura no estandarizados.	Alto volumen de producción, productos con baja calidad y estandarización de los métodos para manufacturar un producto concreto.
Se trabaja para vivir o sobrevivir.	Se trabaja para consumir.

El éxito de la innovación de Henry Ford se extendió rápidamente en la industria automovilística, sector en el que se probó por primera vez el método, y en cuestión de pocos años llegó a otros sectores, como la construcción de casas, producción de muebles y, en general, a toda la industria de manufacturas. De hecho, se considera que este ha sido el método de organización laboral reinante hasta los años sesenta del siglo XX.

1.3.2. Auge del fordismo

Como se ha apuntado en el anterior apartado, el fordismo es algo más que un método para organizar el trabajo. La bajada en el precio de los productos manufacturados y los beneficios que Ford introdujo en sus factorías supusieron una verdadera revolución social. Por primera vez en la historia, trabajadores con una cualificación no demasiado alta podían recibir salarios y ventajas sociales (Ford promocionó la construcción de hospitales, escuelas, tiendas, etc.) y, especialmente, era la primera vez que tales ventajas económicas potenciaban un consumo interno que permitió que muchas más personas y clases sociales accediesen al mercado de las manufacturas. En el caso de Ford se dio la paradoja de que sus trabajadores se convirtieron en compradores del producto que fabricaban: los coches marca Ford de sus factorías.

Nota

En el mundo de la industria automovilística se hizo popular una afirmación de Henry Ford según la cual se sostenía que todos los norteamericanos sin distinción de clase o procedencia debían llegar a disfrutar de un coche marca Ford.



Modelo de Ford T de 1910

El tipo de paternalismo que mostró Ford es para algunos autores un rasgo típico del capitalismo industrial del siglo XIX y de principios del XX y un precursor del estado del bienestar. No obstante, tales ventajas se acompañaron de medidas que iban en la dirección opuesta. Durante el auge del fordismo aparece también una obsesión por el papel disciplinario que tiene la factoría sobre el trabajador. Así, no es anormal observar en la época:

- que se utilizan policías o vigilantes privados en las líneas de montaje,
- que se persigue la actividad de los sindicatos,
- que se premia al delator y se espía al trabajador en su puesto de trabajo,
- que se aconseja al trabajador sobre las prácticas que debe realizar fuera del espacio laboral (no consumir alcohol, ir a la iglesia, dormir suficientes horas, no afiliarse a sindicatos, etc.).

Henry Ford fue conocido en la época por su oposición frontal a los sindicatos y su figura ha pasado a la historia como el último de los tres grandes productores de coches norteamericanos que concedió a sus trabajadores el derecho a sindicarse.

Para muchos autores, los efectos sociales del fordismo han sido tan trascendentes que han cambiado nuestra manera de entender el universo del trabajo y la relación entre nuestra vida cotidiana y la vida laboral. Así, el fordismo supone un aumento del sueldo, semanas de vacaciones, ventajas para comprar en determinadas tiendas... Pero, al mismo tiempo, todos esos elementos con-

ducen a una estandarización de nuestra vida familiar y comunitaria. El trabajo pasa a dictar nuestro momento de ocio, nuestras relaciones o nuestra posible formación cultural. Además, el fordismo viene acompañado de una cultura de la máquina, un nuevo tipo de régimen bancario que promueve la concesión de préstamos a los trabajadores con un trabajo a largo plazo, etc. Es decir, el fordismo configura el aspecto de la sociedad y del mundo del trabajo que conocemos actualmente. Por todo lo anterior, no es erróneo afirmar que Ford fue responsable de la estandarización de la producción, del trabajo, del empleo, pero también del consumo y de estilos de vida.

Con el análisis de los efectos del fordismo se observa por primera vez cómo el trabajo es una actividad que comienza a convertirse en el centro de gravedad de la vida social y a definir las identidades de los y las trabajadoras.

1.3.3. La crisis del sistema fordista

La mayoría de analistas coinciden en afirmar que en la década de los años sesenta del siglo XX el sistema fordista entró en una profunda crisis de la que no volverá a recuperarse nunca más. Hay numerosas teorías que explican este fenómeno, no obstante, nos centraremos en dos de las más importantes: la teoría de la regulación y la de la especialización flexible.

1) **Teoría de la regulación.** Esta teoría sostiene que el fordismo es un método de organización del trabajo inherentemente alienante y que supone la inevitable descualificación del trabajador. Estos dos fenómenos provocan una respuesta crítica y de rechazo por parte de este, por muy bien pagado que se encuentre o por muchas ventajas sociales que le sean concedidas. Tal descontento conduce inevitablemente a la aparición de sindicatos fuertes en las factorías y a la creación de una resistencia latente que perjudica la productividad y alimenta el conflicto laboral. Por lo tanto, el fordismo es un sistema que conduce inevitablemente hacia su colapso.

Todo esto se refleja en la década de los años sesenta, en la que los accidentes en el trabajo, el absentismo, la manufactura de productos defectuosos, los conflictos sindicales, etc., constituyen la norma. En esta década, las factorías se consideran una fuente permanente de conflicto e inestabilidad. Los choques entre trabajadores y empresarios son permanentes, la intervención de la policía en las factorías es una constante y los sindicatos alcanzan el cénit de su fuerza y número de afiliados. La respuesta a esta situación será la muerte del fordismo y la aparición de métodos de organización laboral novedosos.

La teoría de la regulación considera que la crisis del fordismo es básicamente una crisis del método de organización del trabajo que tiene como característica esencial la deshumanización del individuo y que, por tanto, está abocado

lógicamente al conflicto entre proceso laboral-empendedor y trabajador. Es decir, la crisis de los años sesenta del siglo pasado solo fue un procedimiento de regulación de un sistema de relaciones inestable por definición.

2) Teoría de la especialización flexible. La segunda teoría sostiene que el fordismo es un sistema de organización laboral extremadamente inflexible y, por tanto, incapaz de responder a las variaciones de la demanda, especialmente cuando un mercado se satura de productos y la respuesta del consumidor es buscar productos más individualizados y con mayor calidad.

Para este enfoque, la crisis del fordismo es básicamente una crisis o cambio en el mercado. Un mercado saturado de manufacturas, como es el caso de lo que ocurrió en los años sesenta, supuso una transformación de las prácticas de consumo y la aparición de nuevos mercados para los que era completamente ineficiente el fordismo. En esos años el amplio espectro del mercado de las manufacturas dejó paso a un mercado de productos de calidad y elitistas.

En los años sesenta del siglo XX aparece la apuesta por mercados de automóviles de alta gama que generen una distinción de clase, aparece el fenómeno de la moda como mecanismo de regulación de las prendas de vestir...

Ambas teorías coinciden en que el fordismo alcanzó su límite como método de organización del trabajo, de producción masiva y de un tipo concreto de consumo en la década de los años sesenta del siglo XX y no supo recuperarse. La primera, no obstante, enfatiza la aparición de la insatisfacción de los trabajadores y el conflicto interno como mecanismo de ignición de la crisis del sistema, y la segunda, por el contrario, se centra en el cambio que sufre el mercado y la demanda para hablar de la causa de tal quiebra.

Para finalizar este apartado, conviene advertir que ambas teorías necesitan algunas correcciones o puntualizaciones. Por ejemplo, la teoría de la regulación olvida que el auge del conflicto en la dimensión laboral que se observa en los años sesenta no se debe exclusivamente a problemas derivados de la organización del trabajo. Factores culturales, económicos y políticos están actuando en esa época con mucha fuerza e insistencia. Es un momento de respuesta estudiantil, de crítica a un marco político, etc. Y la teoría de la flexibilización es ciega al hecho de que el fordismo es un sistema que presenta cierto grado de adaptabilidad en la medida en que fácilmente puede dejar de producir un producto y pasar a manufacturar uno nuevo, con lo que se estaría compensando la saturación del mercado y abriéndolo a nuevas perspectivas.

En resumen, no debemos olvidar que el auge del fordismo durante el siglo XX fue responsable de la aparición de la “producción en masa” y del “consumo de masas”. Transformó el modo de producción artesanal en uno estandarizado y se convirtió en el umbral del nacimiento de un nuevo tipo de sociedad.

1.4. Neofordismo y posfordismo

Entre las diversas alternativas al fordismo que surgen durante la década de los años ochenta del siglo XX destacan dos: el neofordismo y el posfordismo. La primera supone una adaptación de los principios generales del fordismo y la segunda una ruptura completa y la búsqueda de una organización del trabajo completamente desconocida hasta el momento.

1.4.1. Neofordismo

El neofordismo se caracteriza por la modificación del sistema fordista y no por su abandono. Concretamente, supone una adaptación y transformación de tres elementos típicos que introdujo Ford:

- la fragmentación y simplificación del trabajo siguiendo el esquema del taylorismo,
- el control del tiempo del trabajo a través del movimiento de la línea de montaje, y
- la estandarización del proceso productivo a través de tecnologías con un único propósito.

Tales innovaciones en los principios fordistas comenzaron a experimentarse en las factorías automovilísticas de Suecia y Japón.

La experiencia sueca

En las plantas de este país se experimentó la sustitución de la línea de montaje por unas plataformas integradas, completamente robotizadas, en la que el automóvil era montado prácticamente en su totalidad. Sobre estas plataformas los trabajadores operaban como equipos y realizaban un gran número de tareas diferentes. Se organizaban a partir de un sistema de rotación de actividades y al cabo de un período determinado de tiempo (por ejemplo, un mes) todos los trabajadores habían participado en todos y cada uno de los procesos implicados en el montaje de un automóvil. Del mismo modo, asumían más responsabilidad sobre los acabados y la calidad.

La factoría Volvo fue la primera en Suecia en utilizar el neofordismo como organización de la producción de sus automóviles. La experiencia de Volvo supuso el rediseño completo de la planta de fabricación de coches para permitir a los trabajadores operar como equipos, que las tareas pudiesen rotar, mantener una atención constante a la calidad e incrementar la responsabilidad de los trabajadores en el producto final.

Los resultados de esta experiencia fueron claros:

- En primer lugar, se mejoraron las condiciones laborales de la línea de montaje.

- En segundo lugar, y como consecuencia de lo anterior, aumentó la satisfacción laboral.
- En tercer lugar, en tanto que se descentralizó el sistema de control de calidad, esta aumentó.
- Finalmente, se observó que se reducía el absentismo laboral y el tiempo de montaje de un automóvil no se reducía sustancialmente cuando se comparaba con la línea de montaje clásica ideada por Henry Ford.

La experiencia japonesa

Japón fue el otro país que desarrolló rápidamente una solución neofordista a los problemas generados por el fordismo clásico. La solución que implementaron fue tan eficaz que al final de la década de los años ochenta del siglo XX desbordaron a las compañías norteamericanas en el mercado automovilístico en términos de productividad y calidad.

El éxito de las compañías japonesas reside en la potenciación del trabajo cooperativo para producir automóviles de alta calidad a un coste muy bajo. Las tres principales innovaciones del modelo japonés fueron las siguientes:

a) Sistema de producción *just-in time*

Toyota fue la primera compañía en desarrollar el sistema *just-in-time*. Consiste, esencialmente, en que se suministran los materiales necesarios para fabricar unidades y se montan estas solo cuando existe la demanda concreta. Es decir, se fabrica el producto a partir de lo que se ha comprado y no por adelantado como ocurría en el caso del fordismo.

Pongamos un ejemplo sencillo: Toyota solo fabricaba la cantidad de automóviles que su red de puntos de venta le requería porque ya había realizado las ventas.

Esta organización del trabajo reduce la cantidad de unidades almacenadas (*stock*) y hace que se vuelva muy importante el control del tiempo que existe entre la petición del producto y su fabricación. Este *tempus* no puede ser muy dilatado para no perder competitividad en el mercado y supone, al mismo tiempo, que los materiales que se utilizan en la manufactura tienen que estar completamente libres de imperfecciones o errores. Cualquier desperfecto supone retrasar el tiempo de fabricación y, por tanto, de liberación del producto encargado. Por esa razón, el control de calidad se torna esencial en este método de organización.

b) Control total de la calidad

La necesidad de asegurar que todos los materiales y partes requeridas para fabricar un producto llegan cuando se las necesitan y están libres de desperfectos y errores altera el entrenamiento y papel de los trabajadores. Los programas de control de calidad se introducen en la formación de los operarios, los habilita para detectar tales errores en cualquier fase del programa de montaje y los carga con la responsabilidad para mantener un constante ejercicio de observación sobre la calidad. En este modelo, la calidad pasa del inspector especialista en calidad al trabajador que monta directamente el producto final. En términos prácticos esto significa que los trabajadores tienen que estar altamente cualificados y ser muy flexibles y adaptables a distintas tareas del proceso de manufactura del producto fabricado.

Para promover una amplia cultura de la calidad, las factorías japonesas fueron pioneras en la puesta en marcha de los denominados "círculos de calidad". Estos no eran más que reuniones periódicas en las que los trabajadores examinaban y discutían cómo mejorar el producto. Algunos estudios han calculado que en la década que va de 1974 a 1984 una compañía como Nisan ahorró unos 160 millones de dólares gracias a las aportaciones de innovación y aumentó la calidad del proceso productivo que se realizó en estos círculos. Además, a este factor económico se suma uno psicológico en la medida en que se ha comprobado que la motivación del trabajador que participa en tales círculos aumenta al sentirse parte de un grupo que ayuda a diseñar y resolver los problemas de la manufactura del producto en el que está implicado su esfuerzo.

c) Trabajo colaborativo

Efectivamente, las factorías japonesas han mostrado que el trabajo colaborativo o la existencia de grupos de trabajo para controlar todo el proceso productivo genera diversos efectos positivos en los trabajadores:

- Aumenta la cooperación, entendimiento e interrelación entre los directivos y los trabajadores. Tal cosa redundaría en una disminución del conflicto interno en la organización.
- Posibilita que el trabajador se identifique con los objetivos de la compañía.
- Se produce cierto igualitarismo entre los trabajadores.
- Aumenta la motivación y satisfacción laboral individual.

La experiencia sueca y la japonesa suponen una flexibilización y adaptación del sistema fordista. Sin embargo, no constituyen una ruptura total con el mismo. En ambos casos se siguen manteniendo elementos como:

- una cierta división de las tareas, control del tiempo y estandarización, y
- el rechazo a la participación de los sindicatos en la organización del trabajo.

1.4.2. Posfordismo

El posfordismo supone una ruptura radical con la manera que tiene el fordismo de concebir y organizar el trabajo. Hay dos grandes desarrollos de esta ruptura: la especialización flexible y la tesis de la organización-red.

1) La especialización flexible

Esta teoría se basa en la distinción entre dos modelos de producción industrial: la producción masiva y la especialización flexible. La primera es típica del capitalismo del siglo XX e implica el uso de tecnología especializada para realizar ciertas tareas y la descualificación del trabajo para producir bienes de manera estandarizada. La segunda comienza a aparecer en la década de los años noventa del siglo XX y es una respuesta a la crisis del fordismo. La especialización flexible se basa en el uso de tecnología flexible y trabajo muy cualificado para producir productos individualizados y con una alta calidad.

Esta solución implica el resurgimiento de métodos artesanales de trabajo que se funden con una tecnología flexible y un mercado en el que existe una demanda exigente y formada. La especialización flexible es un método que se adapta con facilidad a los cambios en el mercado.

Un buen ejemplo de especialización flexible es la industria de la moda de diseño. En los talleres en que se manufacturan sus productos, trabajadores muy cualificados conviven con tecnologías de control numérico y computadoras diseñando productos para sectores muy concretos de compradores.

La especialización flexible ofrece unidad de concepción y ejecución frente a la fragmentación y simplificación del fordismo. Presenta colaboración entre trabajadores altamente cualificados y flexibles que participan en la totalidad del proceso productivo frente al trabajo repetitivo en una cadena de montaje. Y exhibe productos personalizados y partes del mismo desestandarizadas frente a la estandarización y la repetición.



Desfile de moda. Fuente: José Goulão

Algunos autores consideran que la especialización flexible supone el renacimiento del trabajo artesano pero apoyado por las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

La especialización flexible ha recibido algunas críticas. Las más importantes son dos:

- La primera hace referencia a los sectores que podrían utilizar este método de organización del trabajo. Algunos autores consideran que solo sectores muy especializados pueden hacerlo. Los clásicos que tienen que ver con la producción masiva de manufacturas (coches, muebles, etc.) no podrían operar rentablemente con tal organización.
- La segunda arguye que el fordismo no desaparece completamente en las empresas o compañías que apuestan por la especialización flexible. Es decir, seguirían existiendo trabajadores descualificados y momentos del proceso productivo en los que se utilizan cadenas de montaje y estandarización de tareas apoyando la labor de los trabajadores cualificados.

2) La tesis de la organización-red

Esta tesis deriva directamente de los trabajos de Manuel Castells. Este autor sostiene que lo relevante en una sociedad, lo que la distingue de otras, es la tecnología de generación de conocimiento que posee, cómo trata la información y qué dispositivos de comunicación simbólica aparecen alrededor de estos elementos. En ese sentido, es posible hablar en la actualidad del nacimiento de un nuevo tipo de sociedad. Él la denomina la sociedad-red. Esta se basa en la mejora permanente de las tecnologías de la información y la comunicación como fuente de productividad.

La sociedad-red contrasta fuertemente con la sociedad industrial puesto que en esta la fuente de productividad residía en las nuevas formas de energía que se descubrían e implementaban. Por el contrario, la sociedad-red se caracteriza

Lecturas recomendadas

M. Castells (2002). *La Era de la Información. Vol. I: La Sociedad Red*. México, Distrito Federal: Siglo XXI Editores.

M. Castells (2001). *La Era de la Información. Vol. II: El poder de la identidad*. México, Distrito Federal: Siglo XXI Editores.

M. Castells (2001). *La Era de la Información. Vol. III: Fin de Milenio*. México, Distrito Federal: Siglo XXI Editores.

por tres elementos: es informacional, global y opera en red. Es decir, es un tipo de sociedad en la que la producción de información y conocimiento se da en una escala global y, por tanto, el modelo de negocio es una organización-red que busca insertarse en esa escala global.

En este contexto, la organización-red:

- Opera y organiza su actividad a partir de las tecnologías de la información y la comunicación.
- Tiene como elemento clave la precisión. La posibilidad de ensamblar y trabajar con partes y componentes fabricados en lugares muy distantes que deben articularse en la fábrica exige esa precisión y control de compatibilidad.
- Es muy flexible. La burocracia vertical asociada con el fordismo deja paso a una organización horizontal caracterizada por una estructuración alrededor del proceso y no de la tarea.
- Necesita maximizar su red de contactos para encontrar materias primas en lugares distantes y vender sus productos también en zonas geográficas desconocidas.
- Requiere de trabajadores en una permanente formación y reciclaje de sus habilidades y conocimientos.

En la organización-red observamos la aparición de un nuevo tipo de trabajador y un nuevo modelo de trabajo flexible. El trabajador a tiempo flexible se convierte en la forma predominante de acuerdo y planificación laboral. Aparecen figuras como el trabajador a tiempo parcial, el *free-lance*, trabajadores temporales, contratos de prácticas y formación, etc. Este tipo de empleo no estandarizado crece a expensas del trabajador estándar del fordismo.

El planteamiento de la organización-red ha recibido varias críticas. Las más relevantes son:

- Generaliza a todo el universo laboral el tipo de organización del trabajo que ha aparecido en un puñado de empresas ubicadas en Silicon Valley, California. Esa extrapolación se considera apresurada en tanto que no todos los sectores productivos han llegado al nivel de especialización tecnológica de las mencionadas compañías.
- El modelo de sociedad-red que presenta Castells parece sobrevalorar la flexibilidad. Esta aparece como un valor ideal necesario para adaptarse a los cambios estructurales de nuestro presente. Sin embargo, numerosos autores denuncian que la flexibilidad supone un aumento de la precariedad

laboral y una pérdida de derechos adquiridos por los trabajadores a lo largo de todo el siglo XX.

A continuación podéis ver una comparación entre el neofordismo y el posfordismo.

Tabla 2. Comparativa entre el neofordismo y el posfordismo

Neofordismo	Posfordismo
Aparece el/la trabajador/a cualificado/a que se especializa en algunas tareas.	Trabajador/a flexible, multicualificado y en permanente formación.
La cadena de montaje se transforma en plataformas que integran el montaje de todo el producto.	Relevancia de las tecnologías de la información y la comunicación.
Desestandarización limitada.	Productos personalizados y de alta calidad.

1.4.3. Más allá del posfordismo: capitalismo cognitivo

El concepto de organización-red apunta en la dirección de una realidad que probablemente desborda a la del posfordismo. En ese sentido, algunos analistas han comenzado recientemente a hablar de un escenario que estaría más allá de este y sería completamente novedoso. Tres dimensiones caracterizarían a esta nueva realidad: la expansión de las tecnologías digitales de la comunicación, una nueva división del trabajo y una sensibilización especial por la dimensión humana en la organización del trabajo.

1) La expansión de las tecnologías digitales de la comunicación

La profunda digitalización que han sufrido vastas áreas de la economía capitalista durante las pasadas décadas ha impactado en los procesos productivos y de intercambio. La llegada de dispositivos computacionales al mundo del trabajo ha estandarizado tareas con mucha eficiencia. Como resultado, tanto las rutinas del trabajo manual como las de la dirección han sido sustituidas por sistemas electrónicos que automatizan todos esos procesos. Con esta transformación han llegado grandes niveles de flexibilidad y productividad. Las tecnologías digitales han permitido la modularización del sistema de producción y su integración en estructuras en red que facilitan la comunicación y coordinación entre unidades, departamentos e incluso factorías situadas en zonas muy distantes.

Esta modularización ha supuesto una desjerarquización del proceso productivo y una entrada en el mismo de mayores dosis de creatividad en la medida en que más agentes participan en el mismo. Las formas de productividad, por tanto, se tornan más variadas, diversificadas y adaptables. Y en ellas predomina el valor de la innovación por encima de cualquier otra consideración.

2) Una nueva división del trabajo

La situación descrita en el anterior punto supone un cambio en la división de tareas y responsabilidades. Las tecnologías digitales promueven un crecimiento sustancial de la desestandarización en las actividades productivas, por lo que los trabajadores individuales son impelidos a desarrollar su sensibilidad y conocimiento en procesos de permanente creatividad. Aparece una “economía del conocimiento” en la organización del trabajo que implica:

- El desarrollo de amplios sectores económicos en los que el trabajador cualificado, la actividad en grupo y la preocupación por la calidad se tornan muy importantes y conviven con sectores en los que todavía predominan organizaciones con esquemas fordistas.
- La clásica división que imperaba en el fordismo entre trabajadores de cuello blanco (oficinas, dirección, gerencia...) y de cuello azul o mono (obremos) deja paso a una división entre “trabajadores simbólicos” (creativos, innovadores...) y “trabajadores de servicios directos” (conductores, reparadores, vigilantes, limpieza...).

3) Sensibilización por la dimensión humana en la organización del trabajo

Las anteriores transformaciones económicas y sociales muestran que en el proceso productivo de nuestro presente factores como la creatividad, la innovación cultural, el comportamiento cognitivo, la crítica... son elementos que están muy presentes. La vieja fuerza física que vendía el trabajador ha pasado a ser fuerza o valor mental. Dimensiones como el pensamiento lógico, el juicio inductivo, la percepción analítica, empatía, comunicación, liderazgo, etc., están presentes en los actuales procesos de reclutamiento de trabajadores.

Por tanto, han aparecido formas culturales y cognitivas que se consideran capital humano valioso y que están asociadas al proceso productivo y a la nueva organización del trabajo. Es decir, trabajar implica desplegar todas las características mencionadas anteriormente. Significa estar en un perpetuo proceso de adaptación y modulación, de integración con los cambios del entorno y de alerta ante cualquier innovación cultural o tecnológica.

Esta situación ha sido definida como un nuevo estadio del capitalismo y se le ha asignado la etiqueta de capitalismo cognitivo.

Se suele definir la realidad del capitalismo cognitivo a partir de las siguientes características:

- a) El capitalismo cognitivo describe una situación en la que el conocimiento es el motor de la economía.

b) En el capitalismo cognitivo tenemos una producción de valores y materias intangibles: novedad, creatividad, afecto, moda, gusto, distinción, etc. Tales características derivan de las facultades relacionales del ser humano.

c) En el capitalismo cognitivo la organización del trabajo se caracteriza por una estructura de red y una transformación de las jerarquías tradicionales dentro de la factoría. Aparecen las jerarquías horizontales, el control entre iguales, etc.

Las empresas de publicidad o corporaciones como Microsoft son buenos ejemplos de organizaciones en las que el capitalismo cognitivo es una completa realidad. En ellas, los creativos son un grupo de trabajadores que gozan de una situación de privilegio y toda la estructura organizacional se orienta hacia el estímulo de la actividad de ese grupo.

d) En el capitalismo cognitivo la división del trabajo asume también características cognitivas. Es decir, se basa en el uso y el acceso diferenciado de diversas formas de conocimiento. La relación de trabajo basado en la condición de precariedad, o bien el límite temporal y la movilidad espacial de la prestación laboral es el paradigma de base de la forma de la relación capital-trabajo.

e) En el capitalismo cognitivo el proceso de acumulación se basa en la explotación de dos nuevas tipologías de economía de escala: los procesos de aprendizaje y los procesos de creación de redes.

f) La vida, el *bios*, se convierte en un valor para el capitalismo cognitivo. Se conforma toda una bioeconomía centrada en el mercado de la salud, el cuerpo, la vida sana...

g) La distinción entre trabajo abstracto y trabajo concreto tan típica en la organización fordista se desdibuja. Por ejemplo, la creación de una manera de vivir asociada a un producto determinado que se realiza en las empresas de marketing se considera al mismo tiempo trabajo concreto y trabajo abstracto.

h) El espacio físico del proceso productivo se transforma. La factoría pierde fuerza y aparecen otros espacios para realizar tal proceso. Se vuelve frecuente trabajar en casa o en pequeñas oficinas. En realidad, es la red que establecen los dispositivos digitales de comunicación el verdadero espacio de trabajo.

i) El significado de la palabra *mercancía* cambia y asume otros significados. De entrada, su valor ya no se define por su tiempo de trabajo efectivo necesario sino a partir de la capacidad de simbolización social que contiene. El valor de cualquier producto comienza a asociarse a su capacidad de representación de símbolos y valores inmateriales. Por ejemplo, el valor de un automóvil ya no se vincula al tiempo y esfuerzo que supone montarlo sino que, además, incorpora valores como la clase social o la forma de vida que simboliza.

j) En el capitalismo cognitivo la plusvalía ya no se extrae a partir del tiempo y de la fuerza de trabajo que ofrece el trabajador. Ahora, esa plusvalía se extrae a partir de la capacidad de creación. Es decir, el sistema gana y acumula capacidad de innovación y simbolización de sus trabajadores.

Como se desprende de esta lista de características, el capitalismo cognitivo supone una transformación que tiene lugar en tres dimensiones del sistema económico: el tipo de acumulación, el modo de producción y el tipo de explotación o plusvalía que se extrae en el trabajo. El capitalismo mercantil se basó en la acumulación y movimiento de productos entre áreas geográficas lejanas; el capitalismo industrial se articuló a partir de la acumulación de mercancías que se daba a partir de un esfuerzo físico realizado en el espacio de la factoría y, en la actualidad, el capitalismo cognitivo apunta a un sistema económico caracterizado por el hecho de que el objeto de acumulación es el conocimiento. Este es la base o la fuente de valor de un producto y la dimensión en la que se localiza toda valorización del proceso productivo.

¿Qué es el capitalismo cognitivo?

- Conocimiento = Motor de la economía
- Produce elementos intangibles: creatividad, maneras de pensar, formas de vida...
- Organización del trabajo = Estructura red
- División del trabajo a partir de capacidades cognitivas
- Economía basada en el aprendizaje y la construcción de redes
- Aparece un mercado basado en la vida (salud, estética...)
- No hay diferencia entre trabajo abstracto y trabajo concreto
- La fábrica deja de ser el espacio privilegiado para trabajar
- Mercancía = Producto + valor simbólico asociado
- Plusvalía reside en la acumulación de creatividad

1.5. Trabajo remunerado no estándar

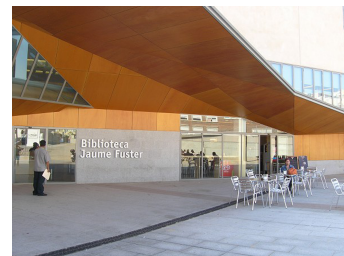
En anteriores apartados se ha indicado que las transformaciones de nuestra realidad social, económica y, especialmente, de la organización del trabajo suponen una expansión del trabajo remunerado no estándar y un retroceso o declive del estándar. Entre las formas laborales consideradas no estándar destacan las categorías de trabajo a tiempo parcial, autoempleo o autónomo, trabajo temporal o contratos de formación. Sobre estas categorías algunos estudios han calculado que desde los años noventa del siglo XX, el trabajo remunerado no-estándar ha crecido hasta convertirse en un tercio de la fuerza laboral que se utiliza en las sociedades capitalistas.

El crecimiento del trabajo remunerado no estándar es un cambio importante que configura un tipo de sociedad distinta a la conocida en las últimas décadas.

En palabras de dos conocidos sociólogos:

“A lo largo y ancho de todo el mundo, el trabajo flexible y la inseguridad en términos de contratación crecen más rápidamente que cualquier otra forma de trabajo.”

Beck (2007, p. 84).



Biblioteca Jaume Fuster

Lectura recomendada

Para ampliar información sobre esta situación puede consultarse el magnífico libro de Ulrich Beck (2007). *Un Nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.

“La competición inducida y los rasgos tecnológicos que apuntan directamente a la flexibilidad permean la actual transformación de los acuerdos laborales.”

Castells (2001, p. 282).

El contraste entre el trabajo remunerado estándar y el no estándar se puede resumir en los siguientes términos:

- a) El trabajo remunerado estándar está altamente regulado y sus términos suelen negociarse de manera colectiva. En tales negociaciones intervienen sindicatos, patronal, leyes estatales, regulaciones internacionales, etc. Por el contrario, el no estándar está desregulado o deficientemente regulado y los términos en que se plantea se negocian individualmente entre el empleador y el empleado.
- b) El trabajo remunerado estándar ha estado históricamente concentrado en espacios únicos, en fábricas, factorías, plantas de producción, etc. El trabajo suponía la definición de un área geográfica alejada del espacio doméstico. En el trabajo remunerado no estándar el *locus* de la actividad laboral varía. Se realiza en múltiples lugares que pueden incluir el hogar.
- c) Los trabajadores con un contrato estándar solían tener una dedicación permanente o amplia a su actividad. Los que están en posesión de un contrato no estándar operan con una dedicación variable e intermitente.
- d) El trabajo remunerado estándar suponía un modelo de organización familiar que distinguía entre un cónyuge (normalmente masculino) que se encargaba de sustentar con su actividad la unidad familiar y otro (generalmente femenino) que se dedicaba a las actividades del hogar.

Las principales categorías o modalidades de trabajo remunerado no estándar son autoempleo o trabajo autónomo, trabajo doméstico, trabajo temporal y trabajo remunerado informal. Cada una de ellas, a su vez, implica un tipo específico de desestandarización del trabajo tal y como lo hemos conocido hasta el momento. En las siguientes páginas revisaremos cada uno de estos procesos de pérdida de estandarización.

1.5.1. Autoempleo o trabajo autónomo: desestandarización contractual

La categoría del trabajador autónomo está exactamente en las antípodas del trabajador con un contrato laboral estándar. Su consideración en términos de impuestos, tributación a la Seguridad Social y ventajas sociales es completamente diferente. El empleador se limita a retribuir una actividad concreta y el autónomo debe autogestionar todos esos elementos recurriendo a compañías aseguradoras privadas.

Existen muchas modalidades de autoempleo o trabajadores autónomos. Tenemos los que son autónomos en términos de tributación y seguridad social pero están subcontratados por un empleador y controlados directamente por este. Y, completamente al contrario, también tenemos los que se autoemplean y no están sometidos a ningún tipo de control externo. Se pueden encontrar trabajadores autónomos que trabajan media jornada sin empleadores y los que trabajan jornadas completas en negocios propios. Los que son contratados por una única y exclusiva empresa y los que venden sus servicios a diversas compañías.

Sobre el papel, el rasgo distintivo de un trabajador autónomo es precisamente la independencia, la autonomía y el bajo control externo que recibe la realización de su actividad laboral. No obstante, tal distinción es completamente teórica. El autónomo está sometido, por ejemplo, a controles de calidad en los casos en que es su propio empleador y a la vigilancia de supervisores cuando posee empleador ajeno.

Desde finales de la década de los años setenta del siglo XX, esta modalidad de organización laboral ha crecido exponencialmente. En los inicios de los años ochenta era un 7,5% en el contexto europeo, a principios de los noventa alcanzaba el 12,5% y muchos autores consideran que en la actualidad constituye un 20% del total del empleo europeo.

La expansión del autoempleo se suele atribuir a tres tipos de factores diferentes:

1) Factores económicos

Entre los factores económicos más importantes destacan:

- La desindustrialización caracterizada por el declive de la factoría como centro de trabajo y la caída de la producción de manufacturas como principal actividad del universo laboral.
- El crecimiento del sector servicios que requiere pequeña inversión para desarrollar un puesto de trabajo y promueve, por tanto, el autoempleo.
- El desarrollo de procesos de externalización (*outsourcing*) que llevan a muchas organizaciones a subcontratar buena parte de las tareas que realizan.
- La aparición en el posfordismo del fenómeno de la producción a pequeña escala pero con gran calidad. Este tipo de actividad económica favorece la aparición de personas que con pocos recursos desarrollan una actividad laboral.
- Algunos autores sostienen que el desempleo masivo, situación que comenzó a ser conocida en los años ochenta en Europa, estimuló que muchas

personas apostasen por el autoempleo como manera de acceder al mercado laboral.

2) Factores políticos

El principal factor político que ha favorecido el autoempleo como modalidad laboral han sido las políticas gubernamentales que algunos países del primer mundo pusieron en marcha en los años ochenta del siglo XX estimulando el autoempleo. Entre esos países destacan Alemania, Gran Bretaña, Italia, Francia y España.

3) Factores socioculturales

Los factores socioculturales hacen referencia a los cambios en las actitudes y comportamientos hacia el trabajo y el empleo que se han desarrollado a lo largo de la segunda mitad del siglo XX. Durante estos años han emergido valores como la autoconfianza, el individualismo y la asunción de riesgo como elementos culturales que valorizan la actividad laboral y la convierten en un terreno de desarrollo personal. Tales valores chocan frontalmente con la cultura del colectivismo y la seguridad que imperaba en la etapa fordista. Convertirse en jefe de uno mismo ha sido uno de los valores que se han impuesto con fuerza con el auge del neoliberalismo.

Dentro del contexto europeo España es considerada uno de los países con una economía más dependiente del autoempleo.

1.5.2. Trabajo en casa: desestandarización espacial

Trabajar en casa fue la norma antes de la llegada del capitalismo industrial. La aparición de la factoría y la división del trabajo que conlleva requirió que los trabajadores y especialistas se trasladasen de su hogar a la fábrica. Con esta lógica, paulatinamente, el trabajo en el hogar declinó y apareció una clara distinción entre lugar de trabajo y lugar de descanso. A pesar de esto, es ampliamente conocido que en amplios sectores del trabajo manual y que implican especialmente la actividad de mujeres pervivió el trabajo a domicilio en la esfera familiar.

Por ejemplo, en la industria textil y del calzado existió la modalidad de trabajo a domicilio hasta bien entrado el siglo XX.

El trabajo en casa, como otras formas de trabajo no estándar, se solapa con el autoempleo y el trabajo temporal. No obstante, la modalidad laboral que ahora nos ocupa ha exhibido tradicionalmente un rasgo característico: ha sido un trabajo oculto, no reconocido y que otorgaba un bajo estatus social. Así, el trabajo en casa se ha caracterizado por una baja regulación legal, el no reconocimiento de derechos y unos salarios tremendamente inferiores a los que



Grabado renacentista que representa un taller para la fabricación de monedas. Fuente: http://elpais.com/diario/2003/09/28/sociedad/1064700003_740215.html

señala el mercado. Todo esto ha convertido al trabajador en casa en una figura extremadamente frágil, precaria y dependiente de las variaciones contextuales de la economía.

Al igual que sucedía con el autoempleo, el trabajo en casa ha crecido en las dos últimas décadas. Se considera que dos son los factores que explican este auge. El primero tiene que ver con el desarrollo e implementación masiva de las tecnologías de la información y la comunicación. Y el segundo hace referencia a los mencionados procesos de externalización que han puesto en marcha las nuevas estrategias de organización empresarial. Ambos apuntan a una búsqueda por parte de los empleadores de una reducción de costes y un incremento en la productividad.



Conviene recordar que el trabajo en casa ha sido reivindicado por algunos discursos empresariales enfatizando que tiene la gran ventaja de la flexibilidad temporal y el ahorro económico que conlleva el no desplazamiento diario, que supone normalmente un puesto de trabajo estándar. Sin embargo, este discurso ha sido contestado por multitud de análisis que muestran que:

- El trabajo en casa sigue siendo realizado principalmente por mujeres. Tal cosa refuerza la precariedad laboral de la mujer y la clásica distinción de géneros.
- La flexibilidad temporal que ofrece esta modalidad se pierde cuando al realizarse las tareas en casa, estas se mezclan con las actividades domésticas de cuidado.
- Los salarios se mantienen por debajo de la media del mercado.
- Los empleadores tienden a desarrollar sistemas extras de control para supervisar el trabajo en casa. Eso repercute en una pérdida de autonomía y flexibilidad.
- Se carece de derechos asociativos y protección sindical frente a la patronal.

1.5.3. Trabajo temporal: desestandarización temporal

La definición más habitual de trabajo temporal hace referencia a una actividad puntual o que se realiza en corto intervalo de tiempo. Por tanto, exige un tipo de contratación muy especial. Al igual que ocurría con las modalidades revisadas anteriormente, esta ha crecido dramáticamente en las últimas décadas.

Algunos estudios han asociado el trabajo temporal con la aparición de altos niveles de inseguridad y precariedad. Además, esta modalidad afecta especialmente a las mujeres y a la población inmigrante. Salarios bajos, ausencia de seguros médicos o derechos a pensiones, carencia de posibilidades de promo-

ción o desarrollo de carreras profesionales, pérdida de ventajas sociales, etc., son algunos de los problemas que de manera generalizada afectan al trabajo temporal en todas las sociedades industriales.

1.5.4. Trabajo remunerado informal: desestandarización total

Ya hemos visto que algunos autores han documentado que el trabajo remunerado no estándar ha crecido en las últimas décadas. Y este crecimiento ha visto aparecer una nueva forma de desestandarización del trabajo remunerado, nos referimos al trabajo informal. Este tipo de trabajo supone una desestandarización del trabajo en todos sus aspectos: contractual, espacial y temporal.

Nomenclatura

El trabajo informal a veces es denominado como trabajo oculto, irregular, invisible, sumergido, etc.

En etapas previas a la Revolución Industrial, la informalidad era una característica importante de buena parte del trabajo remunerado. La llegada del capitalismo industrial transformó esa situación y supuso un incremento en la estandarización y formalización de la actividad laboral que culminó con la aparición de la idea de estado del bienestar. Sin embargo, con el declive del fordismo y la aparición del discurso de la flexibilidad el trabajo informal ha vuelto a aparecer.

El trabajo remunerado informal cubre una amplia gama de tareas en la actividad económica. Prácticamente lo encontramos en todos los sectores: manufacturas, productos de calidad... Supone el máximo nivel de desprotección para el trabajador (se carece de cualquier tipo de derecho o protección) y en la mayoría de ocasiones sus actividades son ilegales: se violan las leyes sobre pago de impuestos y otro tipo de regulaciones.

Algunos estudios apuntan que este tipo de trabajo se concentra en compañías y empresas pequeñas, de tipo familiar muchas de ellas, y afecta en gran medida a poblaciones inmigrantes y jóvenes. Se arguye que existen varios factores que potencian el desarrollo de esta modalidad laboral:

- a) El primer factor es el aumento de procesos de *outsourcing* y externalización. En tales procesos, las grandes compañías subcontratan pequeñas empresas para realizar determinadas tareas. Y tales empresas, que carecerían de mecanismos de control sobre sus políticas de contratación, reducirían costes a través del trabajo remunerado informal.
- b) El segundo factor tiene que ver con el papel del Estado. El aumento de impuestos junto al incremento de los niveles de desempleo incitaría a sectores importantes de la población a buscar activamente este tipo de modalidad laboral.
- c) El tercer factor estaría vinculado al aumento de la inmigración. Este tipo de trabajadores preferirían acogerse a una modalidad que no tributa fiscalmente, en la medida en que les permite obtener un mayor nivel de ingresos netos.

Algunos estudios¹ han intentado trazar un esquema con las características de las localidades más proclives a desarrollar trabajo remunerado informal. En ese sentido, proponen una tipología con cuatro tipos de localidades:

⁽¹⁾El caso de Willians y Windebank (1998) sería paradigmático.

- Áreas en las que existen o proliferan los pequeños negocios familiares, intercambios a pequeña escala, con economía de subsistencia, etc.

Buenos ejemplos serían las zonas rurales o suburbios en las ciudades.

- Áreas con pequeños negocios centrados en la producción de productos con una alta calidad y que requieren el uso de tecnología altamente especializada.

Un ejemplo sería el complejo de Silicon Valley.

- Áreas con altos niveles de desempleo y económicamente poco dotadas.
- Áreas en las que se acumula población inmigrante.

La idea de que existen procesos de desestandarización del trabajo se vincula a la que sostiene que el fordismo supuso una fuerte regulación y estandarización del trabajo remunerado a través del fortalecimiento de tres dimensiones: el contrato laboral, el acondicionamiento del espacio de trabajo y la regulación de la jornada laboral. En la medida en que el fordismo entra en crisis y se transforman estas dimensiones, se inaugura un profundo proceso de desestandarización de la actividad laboral que culminaría con la figura del trabajo remunerado informal.

El autoempleo, el trabajo doméstico, el trabajo temporal y el trabajo remunerado informal constituyen las categorías más evidentes de ese *continuum* de desregulación y desestandarización. Sin ninguna duda, el papel del Estado ha sido relevante en tal proceso. La mayoría de estados modernos han potenciado de una manera u otra alguna de las modalidades mencionadas anteriormente. A esto se debe sumar otro factor: la pérdida de fuerza de las organizaciones sindicales que corre paralela al declive del fordismo.

Efectivamente, el fordismo supone una modalidad de organización del trabajo que facilita la aparición y crecimiento de las asociaciones sindicales. Compartir un mismo espacio en las actividades laborales, compartir una larga jornada laboral, identificar con facilidad al empleador y los mecanismos de control que se despliegan sobre el trabajo, compartir unas condiciones contractuales... son elementos que históricamente facilitaron la conciencia de poseer problemas comunes, el asociacionismo y el desarrollo de los sindicatos.

La caída del fordismo y la llegada de nuevas modalidades laborales transforman las mencionadas condiciones. Se deslocaliza el espacio de trabajo, se fragmenta la jornada laboral, los contratos se tornan pactos individualizados... En definitiva, se vuelve más difícil adquirir conciencia de tener un problema común y de organizarse para vindicar derechos colectivos.

2. El trabajo no remunerado

Durante el auge del capitalismo industrial en países como Gran Bretaña o Francia, la ausencia de restricciones sobre quién podía ser contratado y quién no y por cuánto tiempo ofreció a las mujeres la oportunidad de trabajar fuera de casa. Durante esa etapa, muchas mujeres trabajaron fuera del hogar y no será hasta que, paulatinamente, una serie de medidas prácticas e ideológicas limitaron el empleo de mujeres y niños cuando la mujer volverá a su papel de trabajadora doméstica.

La división del trabajo que se configuró con el desarrollo del mencionado capitalismo supuso una especialización de géneros. El hombre quedó asignado a la esfera del trabajo remunerado fuera del hogar y la mujer, al trabajo no remunerado dentro de casa. El efecto inmediato de esta especialización fue que se reafirmó una relación de autoridad marcada por el género en la que el hombre se constituía en cabeza de familia y la mujer se reducía a las tareas de cuidado y reproducción.

La emergencia de una concepción del trabajo dominante con un fuerte énfasis en el trabajo remunerado fuera del hogar a lo largo del siglo XIX convirtió el trabajo no remunerado en una actividad invisible, no reconocida y ajena a toda consideración social y política. Las trabajadoras domésticas eran consideradas como unidades económicamente activas, pero solo en la medida en que se consideraba que su actividad tenía algo que ver con la producción e intercambio de bienes en el mercado. Cualquier tarea ajena a esa relación con el mercado quedaba fuera del ámbito de definición de lo laboral. Por esta razón, la mujer, paulatinamente, queda al margen de la actividad laboral y pierde el reconocimiento de sus actividades como contribuciones a la actividad económica del colectivo al que pertenece.

Las actividades desarrolladas en el ámbito familiar, básicamente por la mujer y los niños, se consideran el núcleo esencial del trabajo no remunerado. A esta categoría se suele sumar muchas veces el trabajo voluntario, acción que suele desplegarse y desarrollarse en instituciones sociales de apoyo, ONG, asociaciones religiosas... Estas actividades se suelen considerar parte de una economía social que pertenece al tercer sector y que se desarrolla de manera ajena a las desarrolladas con ánimo de lucro por parte de organizaciones privadas y a las desplegadas sin ánimo de lucro por parte de organizaciones públicas (cooperativas, mutuas, etc.). No obstante, muchos autores consideran que en la actualidad resulta extremadamente difícil diferenciar entre el sector del trabajo voluntario y las organizaciones públicas que operan sin ánimo de lucro.



Imagen de Caritas. Fuente: http://www.caritas.es/multimedia_imagenes.aspx

El trabajo voluntario y el sector no lucrativo, en general, tiene su origen en las comunidades de amigos, grupos de autoayuda, colectivos religiosos anti-alcohol, etc., que proliferaron durante el siglo XIX y se extendieron por toda Europa y Estados Unidos.

Como señala M.^a Ángeles Durán (2012), hasta hace poco tiempo el trabajo no remunerado ha sido invisible para los legisladores. En nuestro país no aparece en los convenios colectivos, no hay casi jurisprudencia sobre el mismo y no forma parte ni de las competencias de los inspectores de trabajo ni de los tribunales laborales.

Ni el trabajo doméstico ni el trabajo voluntario suele incluirse en las estadísticas laborales que elaboran las distintas naciones e instituciones globales. No obstante, mientras que el trabajo doméstico ha sido el epicentro de numerosas investigaciones durante las últimas décadas, el trabajo voluntario permanece infraanalizado en las ciencias sociales.

La crítica feminista con su denuncia de la no valorización del trabajo de la mujer se ha convertido en uno de los principales motores de la investigación social sobre el trabajo doméstico y las actividades de cuidado.

2.1. Trabajo doméstico no remunerado

El trabajo doméstico no remunerado tiende a asociarse con nociones como las de “cuidado” o “empleadas del hogar”, e invariablemente se asocia con una actividad realizada por mujeres. Esta asociación entre trabajo en el hogar y género femenino proviene de mediados del siglo XIX y no ha sido hasta hace pocas décadas cuando las ciencias sociales han comenzado a analizarlo como una modalidad laboral de pleno derecho.

Se considera que el primer estudio académico riguroso realizado sobre trabajo doméstico no remunerado se llevó a cabo en Estados Unidos en los años setenta. En este se analizaron datos de la década de los cincuenta y sesenta para establecer sobre una muestra de 568 mujeres, con edades entre 19 y 84 años, cuánto tiempo trabajaban en casa, qué tipo de tareas realizaban y cómo las organizaban.

Este estudio estableció que el trabajo doméstico no remunerado tenía un bajo estatus social y tal cosa se debía a la carencia de remuneración y a la modalidad de acceso al mismo: matrimonio o cohabitación. Además, constataron que la marca de género era importante en el mismo: solo las mujeres se responsabilizaban de este. El bajo estatus del trabajo doméstico no remunerado se reflejaba en el hecho de que las mujeres entrevistadas utilizaban expresio-

nes despectivas cuando definían su actividad. Del mismo modo, mujeres que no trabajaban en el hogar se referían al trabajo doméstico en los términos de “trabajo aburrido”, “trabajo para personas sin interés”, etc.

Desde este primer estudio se han realizado innumerables investigaciones. Una tendencia interesante en las mismas ha consistido en evaluar el trabajo doméstico no remunerado en los mismo términos que se evalúa el trabajo remunerado. Es decir, utilizando las mismas dimensiones que se utilizan para valorar si el trabajo remunerado es más o menos alienante. Normalmente estas dimensiones son: poder de gestión sobre la actividad, significado de esta, aislamiento social y autodistanciamiento de la obligación laboral.

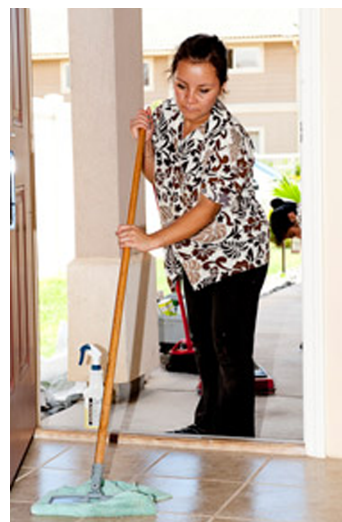
Los datos empíricos sobre el trabajo doméstico muestran que el poder de control ejercido sobre la actividad laboral y su realización es altamente valorado por las amas de casa. Tal libertad en relación con cualquier interferencia se valora por encima de la situación en el trabajo remunerado fuera del hogar. Sin embargo, la autonomía de que se disfruta, para otros autores, es más teórica que real. Diversos factores modulan esa idílica autonomía:

- El cuidado de los hijos crea demandas que no pueden ser ignoradas y modulan la libertad organizativa del trabajo doméstico.
- El trabajo del marido o la pareja también establece demandas que alteran la autonomía del trabajo doméstico.

Las evidencias sobre el significado que adquiere el trabajo doméstico también son contradictorias. En algunos estudios en los que se han realizado entrevistas en profundidad con amas de casa, se observa una fuerte valoración del trabajo realizado, se habla de responsabilidad, autorrealización y felicidad, y en otros, las mismas tareas domésticas son calificadas como repetitivas, absurdas y empobrecedoras. Otros estudios han clarificado que las tareas descritas de manera más positiva son las que hacen referencia al cuidado de los hijos y que el nivel de insatisfacción que expresan muchas amas de casa es muy parecido al que expresan trabajadores que realizan su actividad en modalidades laborales como la cadena de montaje.

En la mayoría de investigaciones sociales aparece un denominador común: el trabajo doméstico se asocia con aislamiento social. No importa que algunas actividades se definan como gratificantes y otras no, en cualquier caso, todas contribuyen a la sensación de alejamiento del mundo, de las relaciones sociales y a la aparición de empobrecimiento intelectual.

Finalmente, en relación con el autodistanciamiento, los estudios muestran que este es generalizado entre las amas de casa y aparece cuando se lleva varios años realizando el mismo tipo de trabajo no remunerado. El autodistanciamiento es una medida que evalúa la implicación y el significado que se



otorga a la actividad realizada. En el caso de mujeres que trabajan en casa sin remuneración, las tareas realizadas se convierten en rituales repetitivos que se realizan sin ningún tipo de interés o implicación.

En líneas generales, para muchos autores el trabajo doméstico no remunerado se debe considerar alienante. Es decir, la persona no encuentra realizadas en él ninguna de sus capacidades o deseos de expresión y crecimiento personal, y su reiterada realización conduce a situaciones de frustración, aislamiento social y desvalorización de la vida cotidiana. Para otros, sin embargo, esta conclusión no es evidente. Algunas personas dedicadas exclusivamente a labores domésticas se realizan en las mismas y desarrollan estrategias (reuniones de vecinos, asociaciones de amigos, etc.) para paliar el problema del aislamiento social.



2.1.1. Condiciones y tecnología del trabajo doméstico

Los estudios sobre el tiempo de trabajo de las amas de casa se remontan a la década de los años veinte del siglo XX. Tales trabajos muestran que no hay diferencia en el tiempo empleado en las tareas del hogar en esa época y el que se emplea en la actualidad. Se calcula que se realiza una media de 60 horas (Vanek, 1980) y que excede sistemáticamente al tiempo que realiza un trabajador estándar.

Estos trabajos muestran que la entrada en el hogar de tecnología eléctrica (lavadora, lavavajillas, etc.) no ha supuesto una variación sustancial en la reducción del tiempo de trabajo en el hogar. Lo que en realidad ha sucedido es que el formato de esas actividades ha variado. Se realizan más actividades y se ha incrementado la productividad y el rendimiento en las tareas del hogar. Es decir, si antes se realizaba una colada a la semana, ahora se llevan a cabo dos o tres. De hecho, un estudio recientemente realizado con una amplia muestra de amas de casa mostró que la cantidad y calidad del tiempo de trabajo se incrementó con la llegada de las tecnologías domésticas (Bittman *et al.*, 2004).

La explicación que se ha ofrecido para este hecho paradójico consiste en mostrar cómo se ha dado una redistribución del tiempo empleado en las distintas actividades domésticas. Por ejemplo, mientras que el tiempo utilizado cocinando se ha reducido notablemente, el empleado en las compras o cuidado de los hijos se ha disparado. Para algunos analistas, este incremento del tiempo invertido en las compras, que incluye el desplazamiento, refleja una estrategia para aliviar el aislamiento social que veíamos que provoca sistemáticamente el trabajo doméstico. Del mismo modo, el aumento del *tempus* empleado en el cuidado de la descendencia mostraría la transformación que ha sufrido nuestra sociedad que se ha tornado paulatinamente más centrada en el cuidado de los hijos (Boulton, 1983).

El análisis del impacto de las tecnologías en el trabajo doméstico es una línea de trabajo clásico que, sin embargo, presenta diversos problemas:

- En primer lugar existe una dificultad metodológica. Resulta sumamente complejo dividir las horas de trabajo realizadas a lo largo del día en franjas de tiempo que sean medibles y comparables. Mientras que una persona puede dar más importancia a una serie de actividades en un momento dado del día, otra puede no hacerlo. De mismo modo, las personas encargadas de las tareas del hogar suelen organizar su actividad siguiendo patrones muy particulares y diferenciados entre sí. Tal cosa hace difícil su comparación.
- Resulta muy complicado aislar el impacto temporal que supone una tecnología específica, por ejemplo, la introducción de la lavadora, del que incorpora otra tecnología concreta y relacionada con la primera, verbigracia, la secadora. Los tiempos empleados en la utilización de cada una se relacionan y mezclan siendo difícil diferenciarlos y establecer patrones de medida para cada innovación técnica.
- Los desarrollos tecnológicos no ocurren en el vacío social. Normalmente los avances tecnológicos están relacionados con el desarrollo de otros factores sociales. Por ejemplo, la incorporación de la lavadora se relaciona directamente con el aumento de personas que conviven en un hogar y con la cantidad de trabajo doméstico que generan o con el incremento de horas que este número de personas pasan en casa antes que en la calle.

2.1.2. El género y la división del trabajo doméstico

Una importante teoría que vincula el desarrollo del capitalismo industrial con el cambio en el patrón de trabajo doméstico es la tesis de la familia simétrica desarrollada por Young y Willmott en la década de los setenta del siglo XX. Esta propone una secuencia histórica caracterizada por cuatro estadios:

- 1) La familia preindustrial, en la que hombres y mujeres trabajan juntos como una unidad de producción.
- 2) La familia de la revolución industrial, caracterizada por una segregación física y social y desigualdades laborales entre hombres y mujeres.
- 3) La familia industrial, mucho menos segregada, que se observa en el siglo XX con el avance de la industrialización.
- 4) La familia con formatos y organizaciones múltiples del siglo XXI, en la que la distribución del trabajo doméstico varía mucho según el género. Hombres y mujeres se ocupan por igual de este tipo de trabajo y existe cierta simetría en las responsabilidades de cada género.

En la fase 2 y en menor medida en la 3, estamos ante el clásico modelo del cabeza de familia varón que se ocupa de obtener un sueldo y deja las responsabilidades del hogar en manos de la mujer. En esta fase hay claras diferencias de roles y mientras que la esfera pública pertenece al varón, la doméstica y el cuidado, a la mujer.

En la fase 3 y en la 4, ese modelo clásico mencionado sufre una profunda transformación. Esta comienza en las clases medias y se extiende a las trabajadoras. En ella se observa que el varón pasa a realizar más actividades domésticas y la mujer ocupa masivamente el mercado laboral. Obviamente, el modelo recoge tendencias antes que realidades absolutas y en función de la zona geográfica y del país se observan diferencias notables.

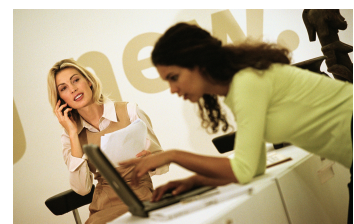
Los factores que explican esta transformación son varios:

- a) Migraciones. Los movimientos de población obligan a subvertir el anterior modelo. En ellas mujeres y hombres intercambian sus roles tradicionales y adquieren otros nuevos.
- b) Crecimiento del estado del bienestar que favorece políticas de igualdad de género.
- c) Desarrollo de nuevas tecnologías.
- d) Auge del movimiento feminista y de la lucha por los derechos de la mujer.

La tesis de la familia simétrica ha sido denunciada recientemente por diversos autores. Se argumenta que:

- a) Carece de evidencia empírica contundente que la avale. De hecho, muchos estudios muestran que, si bien el modelo es explicativo y recoge lo que ha sucedido en las clases medias, en las clases trabajadoras y socialmente menos favorecidas no se observa la tendencia a la ruptura de los roles de género.
- b) Existen todavía valores culturales muy arraigados y tradiciones que mantienen la diferencia tradicional de roles y frenan el avance de una familia realmente simétrica.
- c) La incorporación masiva de la mujer al mercado laboral no ha reducido su tiempo de dedicación en el hogar. De hecho, ha duplicado la carga de responsabilidad de la mujer porque además de la actividad fuera de casa sigue manteniendo las responsabilidades del hogar y del cuidado de la descendencia.

Algunos autores (Morris, 1990) sugieren que la persistente participación dominante de la mujer en el ámbito del trabajo doméstico se debe a tres factores que no se consiguen romper o paliar:



- **Constreñimientos institucionales:** un mercado laboral en el que las mujeres todavía ocupan una posición secundaria y se favorece que el varón sea el cabeza de familia que sale de casa para trabajar.
- **Constreñimientos normativos:** políticas estatales que operan presuponiendo que es el varón el que trabaja fuera, por ejemplo, el escaso número de plazas de guardería da por sentado que es el varón el que sistemáticamente trabaja fuera de casa y la mujer solo de manera esporádica.
- **Relaciones de poder desiguales en el interior del hogar:** en el interior del hogar todavía perviven dinámicas en las que el rol del varón se considera más valioso y superior que el de la mujer. La problemática de la violencia doméstica y de género es una muestra de la prevalencia de tales relaciones de poder.

2.1.3. Externalización del trabajo doméstico

En las últimas décadas se ha observado la generalización de un fenómeno que fue marca distintiva de las clases acomodadas: la externalización del trabajo doméstico mediante la contratación de empleados del hogar. Esto supone la sustitución de una actividad no remunerada por una actividad o trabajo remunerado (limpiadores, cuidadores de niños, etc.). Esta modalidad se ha extendido a las clases medias y también se observa en algunos casos en la clase trabajadora.

La aparición o incremento de este fenómeno se relaciona con la entrada masiva de la mujer en el mercado laboral. No obstante, sigue quedando en manos de la mujer, y casi nunca en las del hombre, las tareas de supervisar y coordinar la externalización del trabajo doméstico. Del mismo modo, existe acuerdo en los distintos estudios a la hora de mostrar que las personas que se hacen cargo de los contratos laborales que supone la externalización son mayoritariamente mujeres y normalmente pertenecientes a poblaciones de migrantes. Su salario suele estar por debajo de la media del mercado y entrarían en alguna de las categorías que vimos en anteriores apartados de trabajo remunerado no estándar.

2.1.4. La realidad española: estructura del trabajo remunerado y doméstico según el género

Según un estudio de Carlos Prieto, Ramón Ramos y Javier Callejo (2008), la tasa de actividad según la EPA del segundo trimestre del 2005 se distribuía según un porcentaje que atribuía un 68,4% de actividad a los varones y un 45,9% a las mujeres. Como se observa, entre ambos géneros hay una diferencia en la tasa de actividad de casi 23 puntos. A pesar de que la diferencia es importante, se ha ido reduciendo paulatinamente en los últimos años. Los mismos autores señalan que en 1995 se observaban porcentajes del 62,6% y el 36,1% respectivamente. Mientras que la tasa de actividad masculina es constante a lo largo de todos estos años, la femenina crece.

EPA

La EPA es la Encuesta de población activa. Es un estudio estadístico que realiza trimestralmente el Estado, cuya finalidad es recoger datos sobre el mercado de trabajo. Se utiliza para calcular la tasa de desempleo tal y como la define la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El estado civil es una variable importante que modula los anteriores datos. La tasa de actividad, por ejemplo, es más elevada en el caso de mujeres solteras que casadas. Por ejemplo, hace varias décadas, en España la actividad profesional de mujeres casadas era algo anormal y la normalidad la constituía su dedicación a las actividades del hogar. En la actualidad, la mujer casada se ha tornado más bien activa económicamente, sin que ello suponga, como ya hemos mencionado, que se reduzca su dedicación a las tareas del hogar.

La siguiente tabla, elaborada por los autores mencionados anteriormente, muestra la distribución de las tasas de actividad en varios países europeos en el 2005:

	España	Francia	Reino Unido	Suecia
Hombres	80,9%	75,1%	81,9%	80,9%
Mujeres	58,3%	64,5%	68,8%	76,3%

Algunos autores (Flaquer, 2004) señalan que las mujeres españolas se dedican mucho menos que el resto de las europeas a una actividad profesional debido a un fenómeno llamado “familismo”. El carácter familiarista de nuestro sistema de bienestar consiste en otorgar a la familia un papel importante en la provisión de bienestar de las personas y en una división de tareas que otorga a la mujer la responsabilidad sobre la familia.

Este fenómeno se hace claramente visible si se atiende al porcentaje sobre el PIB de gasto público familiar en España y el que se da en otros países de la Unión Europea. Mientras que nuestro país gasta un 0,8 del PIB, Francia dedica un 2,7, Suecia un 2,9 y Reino Unido un 1,8. Como señalan Prieto, Ramos y Callejo (2008), el carácter familiarista del sistema español supone una distribución muy desigual entre las responsabilidades que adquiere el varón y la mujer. Mientras que el primero se dedica mayoritariamente al trabajo remunerado, la segunda lo hace al no remunerando y más concretamente al doméstico.

María Ángeles Durán (2012) ha denominado al fenómeno del trabajo no remunerado un “gigante escondido”. No aparece en las cifras y cuadros macroeconómicos, y no suele formar parte de las políticas nacionales. Sin embargo, su dimensión en países como el nuestro es tremenda.

En 1995, durante la Conferencia de la Mujer celebrada en Pekín, la ONU llamó la atención sobre la importancia del trabajo no remunerado. Todos los países participantes, incluida España, aceptaron modificar su marco macroeconómico para incluir una cuenta satélite anexa a la contabilidad nacional dedicada al trabajo no remunerado. En España no ha llegado a hacerse. “La razón es que la conciencia estaba ahí, pero no había herramientas para detectar y valorar el trabajo no remunerado”.

En nuestro país, como hemos visto, el trabajo no remunerado se centra en el cuidado o la alimentación, pero el mayor porcentaje se concentra en la prestación de cuidados a terceros y, dentro de esa actividad, se puede establecer otra clasificación por destinatarios: niños, enfermos y mayores sanos que requieren atención. Durán estima que estaría alrededor de las 730 horas el tiempo que los varones españoles (un 72%) dedican anualmente al trabajo no remunerado de carácter material, esto es, excluyendo el cuidado de otras personas. El 46% de las mujeres le dedica ese tiempo, pero el resto, la mayoría, le dedica más horas. En el grupo específico de las amas de casa, la dedicación al trabajo no remunerado excepto cuidado está entre las 1.461 y las 2.190 horas al año para el 29%, seguida por un 27% que llegan a destinar entre 2.190 y 2.920 horas anuales.

El siguiente cuadro, extraído de los trabajos de Durán, muestra la distribución de horas semanales dedicadas a diferentes actividades según la comunidad autónoma:

Comunidad autónoma	Trabajo remunerado	Trabajo no remunerado	Estudio	Trayectos	Tiempo libre	Voluntariado
Andalucía	18,03	27,13	3,15	7,83	31,84	0,75
Aragón	20,30	26,78	2,07	7,79	34,70	0,60
Asturias (Principado de)	16,69	26,14	2,83	7,07	34,48	0,43
Islas Baleares	23,01	26,49	1,44	10,07	30,84	0,33
Canarias	20,85	26,41	2,09	8,77	30,93	0,59
Cantabria	19,75	20,87	2,68	6,57	35,84	0,55
Castilla y León	19,43	25,46	2,11	7,44	35,54	0,71
Castilla-La Mancha	20,54	26,71	2,17	6,73	32,72	0,80

Se refiere a los tiempos medios reales de dedicación por toda la población mayor de 18 años. Fuente: Elaboración de Durán y Rogero sobre los microdatos de la Encuesta de empleo del tiempo en España, 2002-2003 (Instituto Nacional de Estadística).

Comunidad autónoma	Trabajo remunerado	Trabajo no remunerado	Estudio	Trayectos	Tiempo libre	Voluntariado
Cataluña	22,71	26,17	2,13	8,53	29,28	0,41
Comunidad Valenciana	21,16	25,57	2,48	8,00	32,64	0,65
Extremadura	17,43	27,11	3,21	6,31	35,09	0,72
Galicia	19,56	26,94	2,42	6,99	30,66	0,80
Madrid (Comunidad de)	22,14	24,47	3,05	8,99	32,05	0,58
Murcia (Región de)	20,43	25,00	2,49	7,61	32,29	0,36
Navarra (Com. Foral de)	21,75	24,18	2,08	7,11	33,59	0,84
País Vasco	18,70	25,67	2,78	7,34	36,53	0,51
La Rioja	22,90	25,15	1,82	6,54	33,85	0,59
Ceuta y Melilla	17,86	25,01	1,73	7,12	32,36	1,19
Total	20,39	25,97	2,56	7,95	32,25	0,61

Se refiere a los tiempos medios reales de dedicación por toda la población mayor de 18 años. Fuente: Elaboración de Durán y Rogero sobre los microdatos de la Encuesta de empleo del tiempo en España, 2002-2003 (Instituto Nacional de Estadística).

En la situación española una variable que resulta fundamental en relación con el trabajo no remunerado y, en concreto con el doméstico, es la demográfica. Nuestro país sufre un proceso en el que existe una población envejecida que ve progresivamente limitada su autonomía para realizar actividades cotidianas y que requiere cada vez más del cuidado por parte de personas de su entorno. El siguiente cuadro muestra la transferencia de actividades como consecuencia del mencionado proceso:

Actividad	Edad	Persona que realiza la actividad				
		Entrevistado	Cónyuge	Hijo u otro familiar con quien convive	Familiares o vecinos con quienes no convive	Empleado/a doméstico/a
Lavar la ropa	65-69	53,8	38,0	1,8	0,5	3,0
	85 y +	23,1	10,9	36,8	9,3	16,4
Pequeñas reparaciones	65-69	49,6	21,9	9,0	9,3	0,2
	85 y +	10,7	2,5	40,5	25,0	4,0
Hacer la compra	65-69	60,1	26,8	3,3	1,3	0,9
	85 y +	22,4	7,7	42,9	12,2	9,3
Hacer la limpieza	65-69	50,9	34,8	2,9	0,2	6,8
	85 y +	14,0	9,1	34,0	11,3	27,1
Realizar gestiones	65-69	64,3	22,7	6,5	2,0	0,1
	85 y +	22,6	4,0	45,7	20,3	3,7

Fuente: Elaboración de M. A. Durán sobre datos del CIS "Encuesta de condiciones de vida de las personas mayores, 2006". 2.755 entrevistas.- No se han reproducido "otras" ni "sin respuesta" por ser muy reducidas.

Actividad	Edad	Persona que realiza la actividad				
		Entrevistado	Cónyuge	Hijo u otro familiar con quien convive	Familiares o vecinos con quienes no convive	Empleado/a doméstico/a
Cocinar	65-69	57,1	37,3	1,8	0,5	0,8
	85 y +	31,7	12,0	35,3	7,2	10,7
Cuidar miembros del hogar enfermos	65-69	43,8	20,1	3,7	2,5	0,5
	85 y +	9,2	7,1	44,6	5,4	5,8

Fuente: Elaboración de M. A. Durán sobre datos del CIS "Encuesta de condiciones de vida de las personas mayores, 2006". 2.755 entrevistas.- No se han reproducido "otras" ni "sin respuesta" por ser muy reducidas.

La anterior tabla muestra la relevancia que está adquiriendo en nuestro país el trabajo dedicado al cuidado. Según una encuesta del CIS del 2009, también mencionada en los estudios de Durán, el 10% de los adultos españoles cuida a personas enfermas o discapacitadas. Entre los cuidadores predominan las mujeres (12%) frente al 6,5% de hombres, y la mayoría se concentra en edades comprendidas entre los 50 y los 64 años.

El trabajo dedicado al cuidado se solapa ampliamente con otra gran categoría de análisis de la actividad laboral no estándar como es el trabajo voluntario no remunerado.

2.2. Trabajo voluntario no remunerado

El trabajo voluntario no remunerado se define como cualquier actividad que implica una dedicación amplia de tiempo reiterada, no remunerada y con el objetivo de beneficiar normalmente a terceros, a la comunidad o al entorno en el que se vive. Se suele distinguir entre un trabajo voluntario formal y uno informal. La esencia del primero consiste en que no está remunerado y supone una entrega de tiempo de manera desinteresada. En la medida en que el trabajo voluntario se realiza libremente, teóricamente permite la elección de qué, cuándo y con qué frecuencia se realiza. De ese modo, se define como lo opuesto de cualquier otro tipo de trabajo remunerado.

El trabajo voluntario informal tampoco suele estar remunerado y normalmente implica reciprocidad entre amigos, vecinos, algún tipo de obligación de parentesco o familiaridad. Por esta razón, normalmente se suele excluir de los análisis del trabajo voluntario.

La proporción de adultos implicados en trabajo voluntario formal e informal varía entre los distintos países de Europa. Algunos datos indican que el formal es más abundante en países del norte, como Reino Unido, Suecia o Dinamarca y el informal, en países del Mediterráneo, como Grecia, Italia o España. Tales

estudios también estiman que el tiempo dedicado a este tipo de trabajo coincide en la mayoría de los países de la Unión Europea y rondaría las 2 o 3 horas a la semana.

Se ha observado en otros estudios que existen diferencias a partir de la variable clase social. Cuanto mayor es la clase social a la que se pertenece, más probable es la participación en trabajo voluntario formal, y si hablamos de clases trabajadoras, más habitual se torna el trabajo voluntario informal. Del mismo modo, se ha observado que es más habitual realizar un trabajo voluntario cuando se está activamente empleado que cuando se carece de trabajo remunerado. Es decir, el índice de personas desempleadas que realizan trabajo voluntario es sistemáticamente pequeño en todos los países de la Unión Europea.

El trabajo voluntario está vinculado a debates tan importantes en nuestra sociedad actual como es el que hace referencia al envejecimiento de la población. Habitualmente se insiste en el coste económico que supone una población cada vez más envejecida en la Unión Europea, sin atender al hecho de que las personas retiradas realizan una enorme contribución en el ámbito del trabajo voluntario.

Los principales centros de actividad en este tipo de modalidad laboral son el deporte, la educación, la religión, la salud y la comunidad. En el caso del deporte, los varones son más activos y numerosos, y en el resto de actividades prevalece la intervención de la mujer. El principal tipo de actividades suele ser la búsqueda de financiación, la organización de eventos, el apoyo en determinadas actividades o la información.

La marca de género en el trabajo voluntario sin remuneración aparece en el hecho de que la mujer está sobrerrepresentada en todas las actividades que tienen que ver con el cuidado. Este hecho refleja un rasgo cultural en el que como dicen Finch and Groves (1983):

“todo esto es el resultado de la designación cultural de las mujeres como cuidadoras... las esposas cuidan de los maridos, las madres de los hijos con diversidad funcional y las hijas de los padres envejecidos o hermanos con diversidad funcional. Del mismo modo, el cuidado es realizado por vecinas y voluntarias antes que por vecinos y voluntarios.”

Obviamente, este hecho incrementa la carga de trabajo doméstico que soporta la mujer y empobrece tanto sus condiciones laborales como sociales. Además, potencia su subordinación económica en relación con su pareja. En definitiva, es un tipo de actividad que refuerza la distribución tradicional de los géneros.

Recientemente, muchos autores han comenzado a reclamar que se considere el trabajo voluntario no remunerado en el ámbito del cuidado como un trabajo que implica un rendimiento económico, ya sea para la comunidad o el Estado.

También debe considerarse que es una actividad física y emocional intensa que desgasta a la persona, puede generar aislamiento e implica dispendio de recursos para las personas que realizan el trabajo voluntario.

F. Wright realizó unos estudios que se consideran pioneros y clásicos en la temática que nos ocupa y que mostraron que si una mujer combina trabajo de cuidado no remunerado con una jornada laboral remunerada fuera de casa, hay muchas probabilidades de que experimente una considerable tensión entre ambas actividades. Con el tiempo esa tensión deriva en problemas psicológicos y estrés.

Algunas investigaciones han analizado los diferentes motivos que mueven a ciertas personas a realizar trabajo voluntario remunerado. Y se han hallado diferencias a partir de la variable edad. Así, los voluntarios jóvenes insisten mucho en la oportunidad de aprender nuevas habilidades que supone la actividad voluntaria, mientras que el voluntariado en la tercera edad manifiesta una preocupación por atender carencias de la comunidad. Es decir, se establece un eje instrumentalismo-altruismo que atraviesa la edad de las personas que realizan trabajo voluntario: los jóvenes se posicionan en el primer extremo y los mayores en el segundo.

Algunos sociólogos² han teorizado la anterior diferencia de motivaciones según la edad en el trabajo voluntario a partir de la tesis de una transformación en nuestras sociedades modernas. Así, para Beck, nos hemos movido de un estadio incipiente o primigenio de la modernidad en la que los individuos anclan sus motivaciones para colaborar y trabajar voluntariamente en las necesidades de la familia, la comunidad o el vecindario, a una modernidad tardía o reflexiva, en la que los sujetos fundamentan sus actividades de colaboración en decisiones personales relacionadas con su aprendizaje, desarrollo profesional o individual.

⁽²⁾Ulrick Beck constituiría un buen ejemplo.

Ulrick Beck ha propuesto distinguir entre una **primera modernización**, que discurre a lo largo de la industrialización y la creación de la sociedad de masas, y una **segunda modernización**, propia de una sociedad que tiende a la globalización y está en constante desarrollo tecnológico. En la era industrial la estructura cultural y social era la familia, posteriormente esa estructura se rompe y da paso a un intenso proceso de individualización. Tal cosa no es más que el efecto del reinado del neoliberalismo económico.

Lectura recomendada

Para ampliar información sobre esta temática, se puede consultar:

Ulrick Beck (2006). *La Europa cosmopolítica. Sociedad y política en la segunda modernidad*. Barcelona: Paidós.

Sea como fuere, las investigaciones que se han realizado sobre el trabajo voluntario apuntan que su carácter está cambiando. De este modo, la cultura del voluntariado colectivo parece estar más enraizada en identidades religiosas, variables de clase y género, y es típica de los primeros estadios de la moderni-

zación de la sociedad. En el actual estadio de globalización, los vínculos son más individuales y el voluntario se asienta sobre condiciones más pragmáticas de elección, el compromiso es menos duradero y la organización tiende a la horizontalidad y la democracia.

Voluntariado clásico	Voluntariado reflexivo
Motivado por la comunidad, la familia, la clase, etc.	Motivado por cuestiones individuales.
Organizado jerárquicamente.	Poco jerarquizado / estructuras democráticas.
Compromiso a largo plazo.	Compromiso a corto plazo.

3. Clase, género, etnicidad y trabajo

El debate sobre el trabajo y sus condiciones de realización siempre conduce a un malentendido. La palabra “laboral” habitualmente remite a una actividad individual. Es decir, al enunciarla se piensa inmediatamente en una persona realizando un esfuerzo individual y obteniendo de manera justa o injusta una recompensa. Sin embargo, esta imagen es completamente errónea. El trabajo es una actividad social, colectiva, y no un esfuerzo personal y aislado. Nadie está nunca solo en el ámbito laboral y lo que a primera vista parecen actividades individuales, escogidas libremente y sin condicionantes son, en realidad, complejas dimensiones en las que se cruzan diferentes variables sociales y culturales. Tres de las más importantes son la clase, el género y el componente étnico.

Estas facilitan o dificultan nuestra actividad laboral. Permiten que accedamos a determinados segmentos del mercado e inhiben nuestro ingreso pleno en otros. Por ejemplo, un hombre blanco de clase media podría dar por supuesto que su carrera profesional se debe completamente a sus esfuerzos individuales. Sin embargo, si se toma la molestia de mirar a su alrededor y de atender a lo que sucede con personas que intentan desarrollar su misma carrera pero poseen otro género, raza o pertenecen a otra clase social, descubrirá una realidad muy distinta. Entenderá que existen fuerzas sociales que nos impulsan o no en el terreno laboral. Que nos ayudan o nos ponen obstáculos. Comprenderá que la relación entre las decisiones libres y personales en lo que tiene que ver con nuestro futuro es un terreno intervenido por otras variables. Esa intervención a veces reduce el margen de decisión y en ocasiones lo elimina completamente.

Uno de los mencionados condicionantes analizado tradicionalmente en la sociopsicología del trabajo ha sido la clase social.

3.1. Clase, ocupación y desigualdad

Como hemos explicado en los primeros apartados de este módulo, la clase social fue una de las grandes variables que utilizaron los pioneros en el análisis del trabajo para considerar las modalidades e implicaciones que esta tenía para la realidad social. Así, tanto en el caso de Marx como de Weber, la clase está permanentemente presente cuando hablamos de trabajo.

A pesar de las dificultades de definición que encierra el concepto, existen estudios que muestran que buena parte de las poblaciones de los países de la Unión Europea consideran que sus sociedades están estructuradas por clase, sin embargo, y de manera paradójica, esos mismos informantes normalmente tienen dificultades para ubicarse ellos mismos en alguna de estas. Por tanto, la clase social es un concepto que tiene un fuerte carácter etéreo. Percibimos

Reflexión

Recordad que Marx definió las clases sociales a partir de su posesión o carencia de medios de producción y que Weber insistió en que era mejor definir las a partir de su relación con el mercado y sus dinámicas.

que existe, que hay diferencias en nuestras sociedades y que no todos los ciudadanos tienen acceso al mismo tipo de recursos materiales, educativos y simbólicos. Pero también tenemos dificultad para establecer un límite claro entre esos grupos y las clases.

Más allá de la definición que acertemos a dar del concepto, parece claro que la clase social está relacionada con varios elementos:

- En primer lugar, con el acceso al mercado laboral. Multitud de trabajos muestran que las personas que pertenecen a familias acomodadas y, por tanto, se presupone que a clases sociales con recursos, acceden con mayor facilidad a determinadas ocupaciones y sectores del mercado laboral. Esta ventaja de oportunidades se traduce también en los ingresos y ventajas recibidos.
- En segundo lugar, se relaciona con un sistema de distribución de riqueza a través de las políticas de impuestos y tasas. Las clases acomodadas gozan de ventajas en la medida en que el pago de impuestos y la recepción de beneficios fiscales está vinculado a formatos que van más allá del sistema de retención a partir de la nómina. Fundaciones, exenciones fiscales por diversos motivos, etc., son algunas de las herramientas que benefician a una clase y no están al alcance de otra.
- En tercer lugar, tenemos que los beneficios que ofrece el Estado del Bienestar llegan con mayor facilidad a unas clases que a otras.

3.1.1. Conflicto de clase

El conflicto de clase en la acción industrial ha sido un tema de análisis típico en la sociopsicología del trabajo. La modalidad de acción que denominamos “huelga”, a su vez, aparece como el epicentro de tales análisis.

El número de trabajos sobre absentismo, sabotajes, huelga de celo... que también se consideran modalidades de conflicto de clase, ha sido escaso comparado con las páginas dedicadas a las huelgas. Estas se definen como cualquier detención de la actividad laboral debido a disputas industriales que implican cantidades superiores a diez personas y tienen una duración de al menos una jornada laboral.

Las huelgas pueden ser oficiales, cuando son declaradas siguiendo un procedimiento establecido por el derecho laboral, o no oficiales, cuando se realizan sin atender al mencionado procedimiento. El derecho a la huelga en España se recoge en el artículo 28.2 de la Constitución española. Tal artículo señala la necesidad de la promulgación de una ley que regule el ejercicio de este derecho y establezca las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. Esa ley, exigida por la Constitución, jamás ha



Huelga de ferroviarios

sido elaborada. En su ausencia, se recurre al Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, que a pesar de los años transcurridos sigue siendo la única norma legal en que se sustenta el ejercicio de este derecho y, a día de hoy, la que sirve a los tribunales para pronunciarse sobre las cuestiones que se someten a su juicio en este ámbito.

Este Real Decreto-Ley limita la huelga al ámbito de las empresas, agotados los procedimientos de negociación colectiva, y a continuación, establece claramente, en su artículo once, que la huelga será ilegal “cuando se inicie o se sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados”.

Se considera que existen diferentes tipos de huelga laboral:

- **Huelga de celo.** Sucede cuando se aplican con extrema rigurosidad las disposiciones reglamentarias y el trabajo se lleva a cabo con lentitud para disminuir el rendimiento.
- **Huelga de brazos caídos.** Se realiza en el puesto de trabajo y consiste en ocupar el mismo pero permanecer inactivo.
- **Huelga general.** Se define como huelga que se extiende a todas las actividades laborales, afecta al conjunto de trabajadores e incluso a otros estamentos sociales (estudiantes, jubilados, etc.).
- **Huelga salvaje.** Opera como inactividad que no cumple ningún requisito legal o administrativo.

El efecto de una huelga suele medirse a partir de la pérdida de producción. Sin embargo, no siempre es una medida acertada puesto que la producción se puede salvar con un incremento de la misma los días previos o posteriores a la detención de la actividad laboral. Últimamente algunos autores tienden a evaluar los efectos de las huelgas de manera indirecta. O sea, se considera que una huelga es más eficaz cuando consigue afectar o frenar la producción de otras empresas o sectores. Es decir, una huelga es más exitosa cuantas más parcelas de la vida social consigue detener durante un tiempo determinado. Por esa razón, la huelga ha cambiado su forma de expresión en el último medio siglo. Originalmente, los trabajadores que se declaraban en huelga se concentraban frente a la puerta de su factoría o espacio de trabajo. En la actualidad pueden hacerlo en cualquier lugar: frente a una sede gubernamental, cerrando un acceso viario, etc.

Habitualmente, se han relacionado las huelgas con la fuerza de las instituciones sindicales. Este fenómeno es especialmente importante en España puesto que nuestras estructuras sindicales son relevantes y están presentes en buena

parte de los sectores productivos. No obstante, el fenómeno de la desindicalización también afecta a nuestro país y no resultaría exagerado afirmar que la fuerza sindical se ha reducido enormemente en las últimas décadas.

En ese sentido, en los últimos años muchos analistas han cuestionado que el fenómeno de la huelga sea un buen indicador de la fuerza sindical o del conflicto de clase. De hecho, tales autores cuestionan la propia utilidad del concepto de clase para analizar los fenómenos que alrededor del trabajo se generan en nuestras sociedades actuales. La desestandarización contractual y la transformación en la organización de los sistemas empresariales han disuelto la clase trabajadora en una multitud de diferentes grupos de trabajadores que comparten pocos intereses y que muchas veces tienen enormes dificultades para coordinar una acción colectiva eficiente.

Autores recientes como Manuel Castells sostienen que son los movimientos sociales los nuevos agentes capaces de promover huelgas y actividades de protesta colectiva. Su papel estaría sustituyendo al de los viejos sindicatos y otros colectivos laborales.

3.2. Género y trabajo

Como hemos visto en anteriores apartados, las desigualdades de género están omnipresentes en el ámbito laboral. Tanto el trabajo remunerado como el no remunerado exhiben patrones constantes de diferencias entre géneros.

Se calcula que en España, realizando el mismo tipo de actividad laboral, puede haber una diferencia de hasta un 25% en el sueldo que recibe un trabajador dependiendo de si es varón o mujer.

En las últimas décadas se ha denunciado profusamente, especialmente por parte de los diferentes movimientos feministas, la ausencia o invisibilidad de la problemática del género en las perspectivas teóricas sobre el trabajo. Efectivamente, tales enfoques han soslayado sistemáticamente la temática, han considerado que era irrelevante o han planteado que el género era un problema secundario o derivado de la subordinación de clases. Desde los mencionados movimientos se ha recuperado la temática y se ha planteado que cualquier análisis riguroso del fenómeno laboral está obligado a atender la problemática que supone la relación género-trabajo.

La segregación de hombres y mujeres en diferentes ocupaciones (segregación horizontal) y la distinción entre los géneros a partir de patrones de autoridad (segregación vertical) son habituales en nuestro mercado laboral. Tales patrones siguen tres coordenadas:

- No hay sectores ocupacionales en los que se alcance la plena igualdad de género.
- Los géneros no se distribuyen en el mercado laboral de manera azarosa: las mujeres predominan en la educación, limpieza, restauración o cuidado y los hombres en las ingenierías, abogacías, construcción, mecánica, transporte o ejército.
- Existe una poderosa conexión entre ocupaciones relacionadas con el ámbito doméstico y una remuneración pobre.

Por tanto, es posible hablar de una doble desigualdad: la que se produce en los trabajos que ocupan hombres y mujeres y las diferencias salariales que se establecen en la realización de las mismas actividades laborales.

A las tres coordenadas se debería añadir una cuarta: las diferentes oportunidades de acceso que hombres y mujeres tienen cuando deciden acceder al mercado laboral. La maternidad o responsabilidades familiares son factores que limitan o lastran, por ejemplo, el acceso de las últimas.

Para romper las mencionadas coordenadas se han realizado varias propuestas. Aquí revisaremos las de la denominada “economía feminista”.

3.2.1. Economía feminista

La economía feminista pretende superar la dicotomía trabajo/no trabajo y la tensión trabajo remunerado/trabajo doméstico. En ese sentido, se plantea que toda actividad que forme parte de la sostenibilidad de la vida debe ser considerada como “trabajo”.

Con esta redefinición se recuperan una multitud de tareas hasta ahora invisibles y que ni tan solo se incluían en la categoría de trabajo doméstico.

Por ejemplo, se recuperan actividades como los trabajos de servicios de apoyo, en viajes, educación, etc., el trabajo corporal que supone el ejercicio, el mantenimiento del aspecto físico, el parto y, por supuesto, toda la gama de tareas relacionadas con los trabajos de cuidado.

Efectivamente, la economía feminista recupera como categoría central de su análisis el cuidado y todo lo que rodea su realización. Mientras que el concepto de trabajo doméstico destacaba la dimensión material de los trabajos no remunerados de las mujeres, el trabajo de cuidados engloba esas dimensiones, pero además, destaca por encima de ellas las facetas afectiva y relacional implicadas en tales acciones.

Lectura recomendada

La somera presentación de la economía feminista que realizamos en estas páginas se basa en el excelente trabajo de:

Amalia Pérez Orozco (2006). *Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados*. Madrid: Consejo Económico y Social.

La noción de trabajo de cuidados considera que al hablar de trabajo se hace referencia a una dimensión material y a otra inmaterial que están inextricablemente vinculadas, y la referencia a una siempre lleva a la otra. Del mismo modo, el concepto incluye tareas remuneradas y no remuneradas y muestra que el trabajo de las mujeres no respeta y desborda los límites entre mercado y familia o entre mercado y vida. En esa línea, la economía feminista ofrece dos definiciones de trabajo de cuidados: una primera que señala la motivación por la actividad y una segunda que se centra en el contenido de las actividades que se realizan.

1) Motivación por la actividad

Desde esta perspectiva, el trabajo de cuidados es aquel que se realiza por afecto o por un sentido de responsabilidad y no espera remuneración inmediata. Altruismo, reciprocidad y responsabilidad serían los motivos de este tipo de actividad. Por tanto, desde esta concepción del trabajo se rompe:

- Con la lógica del *homo economicus*, que limita la definición del trabajo a la esfera de la remuneración económica.
- Con el supuesto de que sería el egoísmo, deseo y necesidad de obtener algo a cambio, una recompensa, el vector que marcaría nuestra actividad laboral.
- Con el individualismo que marca sistemáticamente los discursos sobre el trabajo. En el caso del cuidado se trabaja para otros y pensando en la comunidad o familia antes que en el individuo.

“El cuidado es la satisfacción de las responsabilidades que la sociedad adscribe a la gente en función de su posición social y de sus relaciones. Por tanto, los cuidados en tanto que responsabilidades están directamente vinculados a las normas sociales y a las identidades.”

Pérez (2006, p. 179)

Desde este punto de vista no se debe confundir la introducción de las responsabilidades y obligaciones sociales marcadas por el género con el autosacrificio por el bienestar ajeno que algunas concepciones del cuidado, por ejemplo las religiosas, señalan. Así, cuando desde el discurso católico se señala que entre los valores fundamentales que están vinculados a la vida concreta de la mujer se halla lo que se ha dado en llamar la capacidad de acogida del otro se establece un análisis en el que el cuidado está más allá de la motivación social y se convierte en una esencia, un destino definitorio de la mujer que no deja de ser una mística del cuidado completamente opresiva para la mujer.

2) Contenido de la actividad

El trabajo de cuidado se define como un mantenimiento y gestión diarios de la vida. Esta actividad laboral permite la sostenibilidad material y afectiva de las personas. Esta definición rompe:

- Con la dicotomía autonomía/dependencia que atraviesa muchas veces la concepción del cuidado. Entender el cuidado a partir de su contenido implica asociarlo a una definición social, de interdependencia con el desarrollo normal del ciclo de vida y no con la situación individual de una persona enferma o carente de alguna dimensión vital.
- Con la dicotomía entre persona que cuida y persona cuidada. Si todos necesitamos cuidados y todos estamos involucrados en su definición, se pierde el sentido de establecer la diferencia entre quién cuida y quién es cuidado.

Definir el cuidado a partir de su contenido no significa que no se acepte que la necesidad de cuidado se vive de manera diferente en situaciones vitales diferenciadas. Se acepta que a veces una persona necesita cuidados intensivos y especializados que implican esfuerzo físico por parte de otra persona, tiempo y/o conocimiento especializado.

Tanto en el caso de la definición a partir de la motivación como a partir de la necesidad, se rompe con dos grandes dicotomías que atraviesan los análisis clásicos sobre el trabajo: egoísmo/truismo y autonomía/dependencia. En el primer caso se reconoce que el cuidado se define a partir de requerimientos sociales y normativos y en el segundo, a partir de la interdependencia necesaria que se establece en el devenir natural del ciclo vital.



Otro elemento interesante de la economía feminista que merece revisión es su propuesta para una EPA³ alternativa que mida el trabajo no remunerado.

Las propuestas de esta nueva EPA son:

- Pasar de utilizar a la persona como unidad de análisis a utilizar el hogar. Para ello se partiría de un cuestionario sobre las actividades realizadas en el hogar y se interpelaría a todos los integrantes del mismo.
- Transformar algunas de las categorías básicas del cuestionario individual que normalmente se utiliza. Tal cosa se haría para eliminar sesgos androcéntricos y para observar y analizar los espacios intermedios entre las dicotomías actividad/inactividad, ocupación/desempleo, etc.
- Adjuntar un cuestionario en profundidad sobre el trabajo familiar doméstico. Incluiría un diario de usos del tiempo que permitiría recoger la realización simultánea de diversas tareas y, por tanto, la intensificación del

⁽³⁾ Como ya hemos indicado, la EPA es la Encuesta de población activa. Su metodología es básicamente el cuestionario cerrado y su objetivo básico es determinar el nivel de población empleada y desempleada.

Referencia bibliográfica

La propuesta aparece ampliamente descrita en:
Cristina Carrasco (2002).
Tiempos, trabajos y géneros.
Barcelona: Universitat de Barcelona.

trabajo. Este aspecto es sistemáticamente soslayado en la EPA tradicional y ampliamente reclamado por los críticos de este instrumento de medida.

- Diferenciar la realización de las tareas y su gestión y organización.
- Encuestas en profundidad para captar aspectos subjetivos relacionados con la actividad laboral y que no se capturan en las encuestas tradicionales. Así, los datos sobre empleabilidad se complementarían con valoraciones subjetivas, culturas de trabajo, etc.

La EPA alternativa establece el hogar como elemento organizador de la vida y principal foco de actividad laboral. Del mismo modo, se plantea que es la comprensión de las distintas estrategias de vida lo que permite un análisis más rico del fenómeno laboral y no su definición en los términos individuales de sujetos que trabajan o están desempleados o a partir del tipo de actividad laboral realizada. Por tanto, se ofrece un análisis del trabajo en un sentido global, su descomposición en multitud de actividades a partir de las estrategias que desarrollan los hogares para garantizar la sostenibilidad de la vida, su análisis a partir de los diferentes usos temporales que realizan los integrantes de un hogar y su comprensión a partir de cómo los cambios en el mercado laboral suponen cambios en los cuidados y en la reorganización de la vida que se da en el hogar.



En resumen, la economía feminista desplaza la centralidad del mercado en el análisis del trabajo y coloca el problema de la sostenibilidad de la vida en esa posición. En palabras de Carrasco, esto supone una revolución en nuestra mirada sobre lo laboral:

“Centrarse explícitamente en la forma en que cada sociedad resuelve sus problemas de sostenimiento de la vida humana ofrece sin duda una nueva perspectiva sobre la organización social y permite hacer visible toda aquella parte del proceso que tiende a estar implícito y que habitualmente no se nombra... permite recuperar todos los procesos de trabajo, nombrar a quiénes asumen la responsabilidad del cuidado de la vida, estudiar las relaciones de género y de poder y, en consecuencia, analizar cómo se estructuran los tiempos de trabajo y de vida de los distintos sectores de la población”

Carrasco (2002, p. 12-13).

3.3. Etnicidad y trabajo

Como hemos mencionado anteriormente, el trabajo no es una actividad individual cuya definición y efectos está vinculada exclusivamente a las personas, sus esfuerzos y habilidades. Existen variables sociales que condicionan la relación individuo-trabajo. Hasta ahora hemos hablado de dos de esas variables: la clase y el género. No obstante, existe una tercera también muy relevante, nos referimos a la raza o de una manera más genérica al tema de la etnicidad.

Raza es un término peyorativo que muchos investigadores sociales cuestionan y prefieren no utilizar. No existen pruebas científicas que avalen la existencia de grupos raciales más allá del color de la piel o pequeñas diferencias físicas. Por tanto, estos investigadores consideran que seguir utilizando el término es caer en la trampa de su existencia e incurrir en un tipo de racismo sutil. Por esta razón se propone como alternativa el concepto de

etnicidad. Este hace referencia a una dimensión cultural antes que física y señala que muchas personas son discriminadas más por su procedencia cultural que por sus atributos físicos. Nosotros nos adherimos a esta corriente de pensamiento y preferimos utilizar el segundo término antes que el primero.

La mayoría de análisis sobre la relación entre el mercado laboral y la etnicidad trabajan con el modelo del “mercado de trabajo dual”. Según este modelo el mercado laboral se divide en primario y secundario. El primario hace referencia a las actividades laborales de dirección, coordinación, empleos bien remunerados, que exigen un alto nivel de conocimiento, etc. El secundario hace referencia a puestos de trabajo que requieren pocas habilidades o destrezas, están mal remunerados y presentan una tasa de desprotección elevada. Pues bien, la variable etnicidad mostraría que el mercado secundario presenta un sesgo en el que abundan las minorías étnicas. Además, el tipo de contratación disponible para estas se basaría en el trabajo temporal y a tiempo parcial. La movilidad entre ambos mercados es otra variable que indicaría que las minorías tienen un acceso más difícil y escaso al mercado primario.

Aunque las minorías étnicas gravitan sobre el mercado de trabajo secundario, algunos analistas sostienen que la variable que se observa con más fuerza en la distinción entre un mercado primario y uno secundario es el género.

Otra importante característica del mercado secundario es el alto nivel de inseguridad y, en particular, el desastroso impacto que el desempleo de larga duración tiene sobre las minorías étnicas. De manera sistemática y como rasgo estructural se observa que en estos colectivos el desempleo supera en más de un 50% al de los grupos mayoritarios.

Es cierto, sin embargo, que existen importantes diferencias entre las distintas minorías étnicas. Por razones históricas, su acceso a la educación y al mercado laboral puede diferir de manera sorprendente. Por ejemplo, en el caso Español el colectivo gitano ha sufrido tradicionalmente unos niveles de desempleo elevadísimos. En la actualidad, grupos étnicos como el marroquí o subsahariano tienen unas condiciones laborales y de acceso al mercado mucho más difíciles que las que presentan minorías, como las formadas por ciudadanos de China o Paquistán.

3.3.1. Migración y mercado de trabajo

Un tópico ampliamente extendido que aparece cuando se analiza la relación mercado de trabajo y minorías étnicas es el que plantea un conflicto entre inmigración y disponibilidad laboral en el país receptor de esta. Es decir, se considera que los efectivos migrantes compiten por los mismos recursos laborales que los no migrantes y, por tanto, los recién llegados reducen el nivel de disponibilidad de estos para los ciudadanos locales.

Tal cosa es simplemente un lugar común que diversos estudios han desmentido ampliamente. Estos muestran que:

- El fenómeno de la inmigración se concentra en sociedades que presentan un excedente de puestos de trabajo que no cubre la población autóctona.
- Cuando se reduce el mencionado excedente, se reduce el fenómeno de la inmigración.
- La inmigración es una fuente de riqueza en el sentido de que genera más puestos de trabajo, impuestos en el país de origen y un capital humano que aprovecha el país receptor sin haber sufrido los costes de educación, formación y salud asociados al cuidado de la infancia.
- Las personas inmigrantes se ubican en el mercado secundario y no suelen competir por los puestos de trabajo a los que accede la población autóctona.

Lectura recomendada

Uno de los estudios más completos es el de Hawkings (1989), sobre el fenómeno de la inmigración en países como Canadá y Australia.

Un aspecto importante relacionado con la etnicidad y las diferentes oportunidades de acceso al mercado laboral es la selección de personal o reclutamiento. Algunos estudios han mostrado que en tales procesos de selección se presenta sistemáticamente un sesgo que beneficia a los trabajadores locales, blancos en el caso de nuestras sociedades, frente a los pertenecientes a alguna minoría étnica.

Las investigaciones de Jowell and Prescott-Clarke (1970) y Smith (1977) se consideran clásicas y concluyentes en esta temática. En sus trabajos creaban artificialmente procesos de selección para los que contrataban seleccionadores profesionales/s. Una vez articulado el proceso presentaban a este parejas de personas que eran cómplices del investigador. Estas parejas tenían exactamente el mismo nivel de competencias, currículum vitae, experiencia profesional e idéntico interés y motivación por el puesto de trabajo ficticio. La única diferencia entre estas personas era su procedencia étnica. Uno de ellos siempre era blanco y el otro de alguna minoría étnica. Sus resultados muestran que sistemáticamente aparece un sesgo a partir del cual se beneficia a la persona blanca.

Estas investigaciones fueron la base de un polémico documental que la BBC rodó en Bristol en 1988 y que mostró cómo existía un alto nivel de discriminación racial en la selección de personal de muchas empresas. La mencionada discriminación se ocultaba tras la fachada de ciertas decisiones liberales: derecho a escoger con quién se trabaja, mayor nivel de competencias según la raza, etc.

En este sentido, resulta interesante valorar el papel que han jugado los sindicatos en la lucha por la igualdad étnica en el mercado laboral. Tradicionalmente, los grandes sindicatos europeos han priorizado en su denuncia las diferencias de género y clase por encima de las étnicas. Y no ha sido hasta apenas dos décadas que estas organizaciones se han preocupado realmente por una integración laboral étnica igualitaria.

En la actualidad, algunas instituciones sindicales insisten en que el racismo de los trabajadores blancos está subordinado, y generado, por los imperativos del modo específico de producción que supone el capitalismo. Dado que las minorías étnicas usualmente reciben salarios más bajos que los de los trabajadores blancos, el sistema alentaría la existencia de bolsas de trabajadores provenientes de minorías étnicas mal remunerados con un triple objetivo:

- 1) Reducir el volumen de los costes de producción.
- 2) Utilizar la existencia de tales bolsas como amenaza o presión para que no suban más los salarios de los trabajadores locales o autóctonos.
- 3) Desplegar una estrategia de gestión empresarial que divide al colectivo de los trabajadores.

Existe cierto acuerdo general en considerar que hay dos grandes estrategias de exclusión del mercado laboral:

- En primer lugar tenemos una acción de exclusión desarrollada por algunos grupos sociales que detentan importantes cuotas de poder en el mercado y que no permiten que otros grupos accedan a esos niveles de control. Tal exclusión se realiza sobre la base de diferencias sociales o culturales.
- En segundo lugar podemos encontrar directamente políticas de exclusión dirigidas específicamente a determinados grupos (mujeres, minorías étnicas, etc.).

En ambos casos se puede hablar de la instauración de una especie de racismo institucional. En este, un grupo, en nuestras sociedades, es generalmente una parte de la población blanca, puede no adoptar abierta o reconocidamente prácticas racistas, pero indirectamente, a través de los procesos de selección o de políticas de promoción, puede potenciar la promoción de las personas que responden a su imagen y semejanza.

En el racismo institucionalizado no sería exactamente correcto hablar de una conciencia racista que privilegia a un grupo frente a otro. Es decir, no podríamos afirmar que un colectivo defiende con conocimiento de causa sus privilegios y reconoce que perjudica a otros. Más bien estaríamos ante una serie

de prácticas cotidianas, que se relacionan con nuestro día a día, en las que sistemáticamente se privilegia a un grupo y se ubica a otros en posiciones secundarias o menos favorecidas.

Este tipo de racismo es sutil, minúsculo, difícil de detectar y combatir. Es el racismo que piensa que la responsabilidad en las empresas es un tema que interesa más a hombres que a mujeres o que los blancos tienen más competencias para dedicarse a la organización que otras minorías étnicas. O el que plantea que el ritmo es algo que llevan en la sangre algunos colectivos...

Conviene recordar que las ciencias sociales utilizan tres términos para referirse a las relaciones desiguales entre grupos: prejuicio, discriminación y estereotipo.

El prejuicio es una actitud generalmente negativa hacia los miembros de un grupo por el hecho de pertenecer a un grupo. Lo esencial de esta actitud es que se produce no por las características de la persona sino por su pertenencia grupal. La discriminación se refiere a las prácticas específicas, al comportamiento dirigido contra el individuo que es objeto del prejuicio. Los estereotipos hacen referencia a las imágenes rígidas que tenemos del otro, a un conjunto de conocimientos y creencias sobre los grupos sociales que casi siempre tienen una naturaleza negativa.

En resumen, clase, género y etnicidad son dimensiones que modulan nuestra relación con el trabajo. Su análisis es importante para comprender cómo la realidad laboral de nuestras sociedades conforma tanto un determinado tipo de ciudadano como de colectivo.

Resumen

Tres de los pioneros que iniciaron el análisis sistemático del fenómeno del trabajo fueron Marx, Weber y Durkheim. A pesar de las diferencias que separan sus propuestas, todos coincidieron en un elemento esencial: el trabajo constituye en nuestro presente histórico el eje que articula nuestras sociedades y nuestras identidades individuales. A partir de sus propuestas se han desarrollado otras teorías que han insistido en elementos soslayados por estos clásicos. Por ejemplo, se ha enfatizado la necesidad de humanizar las condiciones laborales para reducir el conflicto social en las fábricas y aumentar la productividad. Se ha mostrado, del mismo modo, que la actividad laboral es productora de matrices culturales y simbólicas. Se ha señalado que el contexto productivo se puede entender a partir de una racionalidad tecnológica desplegada por la organización que entra en colisión con un tipo de práctica desarrollada por los trabajadores y, del mismo modo, se ha defendido que los espacios laborales son dispositivos de control y disciplinización del sujeto.

Un elemento histórico que caracteriza nuestra manera de entender y organizar el trabajo es el fordismo. Tal innovación organizativa supuso una estandarización de la actividad productiva. Introdujo un control del tiempo, una división de tareas, una especialización... Pero supuso mucho más. Con el fordismo llegaron ventajas sociales vinculadas al mundo laboral, una reorganización de nuestra vida cotidiana y una reestructuración de los espacios de trabajo. El fordismo significó, en pocas palabras, el esbozo de una realidad laboral que ha sido caracterizado como nuestro inmediato pasado.

La crisis del fordismo ha dado paso a nuevas modalidades organizativas del trabajo, como pueden ser el neofordismo y el posfordismo. Al igual que ocurrió con el primero, estos últimos son mucho más que meros cambios en la realidad productiva. Con ellos llegan transformaciones sociales y culturales. Nuevas maneras de entender el espacio laboral, nuevos tipos de contrataciones, problemas sociales hasta ahora no conocidos, etc. Del mismo modo, la crisis del fordismo parece haber dejado paso a un nuevo tipo de capitalismo que no es el mercantil, tampoco el industrial y ni siquiera el financiero. Nos referimos al capitalismo cognitivo. Este designa un tipo de realidad productiva en la que las mercancías que se producen, se intercambian, se compran y venden son elementos como el conocimiento, la creatividad o la representación simbólica.

Semejante nueva realidad ha supuesto un proceso de desestandarización del trabajo remunerado. Han aparecido figuras como el trabajador autónomo que rompe con la idea de contrato fordista a largo plazo; el trabajo doméstico, que altera la distribución de relaciones entre espacio laboral y hogar; el trabajo temporal que viola los estrictos ritmos productivos que dictó el fordismo y, por

último, el trabajo remunerado informal que supone una alteración completa y total del trabajo estándar tal y como lo hemos conocido hasta el momento presente.

El fordismo remite a un tipo de trabajo remunerado y altamente estandarizado. No obstante, esa modalidad productiva siempre ha estado acompañada de otra que, sin embargo, hasta hace poco tiempo no ha recibido una atención sistemática por parte de las ciencias sociales y humanas. Nos referimos al trabajo no remunerado.

Este ha constituido una realidad silenciada e invisibilizada. Las mujeres y la población migrante han sido los principales agentes que lo han llevado a cabo y su condición de precariedad ha sido siempre un tema de debate. Por distintas razones, el trabajo no remunerado ha crecido en la actualidad y su análisis es una urgencia si queremos comprender realmente el papel que juega en la articulación de nuestras sociedades actuales.

Trabajo remunerado y no remunerado son actividades atravesadas y mediadas por dimensiones como la clase, el género y la etnicidad. Tales fenómenos muestran que no todos los individuos tienen las mismas oportunidades de acceder al mercado laboral, idénticas retribuciones, similar reconocimiento o incluso una justa valoración de su desempeño. El examen sistemático y científico del trabajo quedaría sesgado y se perdería una buena parte de las características que definen su realidad si no se atendiese a estas tres dimensiones.

Glosario

capitalismo *m* Método o manera de organizar la producción y la actividad económica. Se puede definir a partir de la fórmula mínima: “obtener el máximo beneficio posible a partir de medios formalmente pacíficos”. De todas maneras, el sistema capitalista desborda las fronteras de lo que es puramente económico y se convierte en un sistema social e ideológico, es decir, una manera de vivir y entender la realidad.

capitalismo cognitivo *m* Estadio actual del capitalismo. Se diferencia del capitalismo mercantil, industrial y financiero por el hecho de que las mercancías que se manejan y la plusvalía están relacionadas con fenómenos como la creatividad, la producción de conocimiento y símbolos.

economía feminista *f* Alternativa a los planteamientos económicos canónicos elaborada por una parte de los movimientos feministas. Entre sus principales propuestas destaca el considerar el trabajo como una actividad colectiva que tiene que ver con el despliegue y desarrollo de la dimensión vital del ser humano y no con parámetros exclusivamente egoístas y economicistas.

fordismo *m* Sistema de producción que aparece a mediados del siglo xx. Plantea la especialización del producto, del trabajador y la sobreproducción como herramientas para reducir costes. Si se produce masivamente un producto, el excedente forzará la reducción de precios y, por lo tanto, más personas podrán acceder a este. El fordismo buscó ampliar la base de personas que participaban en el juego capitalista.

industrialización *f* Fenómeno que se inicia a finales del Renacimiento y que supone una organización de las manufacturas a gran escala, movilizando tecnologías específicas y grandes masas de individuos.

neofordismo *m* Sistema de organización de la producción que surge tras la crisis del fordismo. Supone una adaptación y una revisión de los planteamientos fordistas y no una ruptura con ellos.

teoría crítica *f* Conjunto de autores y propuestas ideológicas que se inspiran en las formulaciones marxistas. Se caracteriza por entender que la vida cotidiana está escindida a partir de dos tipos diferenciados de racionalidades. Por un lado, existe una racionalidad sistémica, instrumental o tecnológica, que está al servicio de las instituciones, las organizaciones y la planificación racional del trabajo y, por otro, una racionalidad cotidiana o del mundo de la vida que se define espontáneamente a partir de las microinteracciones diarias del ser humano. Uno de los objetivos de esta segunda racionalidad es resistir y subvertir la acción inhumana de la primera.

trabajo no remunerado *m* Actividades productivas que se realizan sin compensación o recompensa económica.

trabajo remunerado *m* Actividades productivas que se realizan a cambio de una recompensa o compensación económica.

posfordismo *m* Sistema de organización de la producción que aparece tras la crisis del fordismo. Supone una ruptura total y radical con los principios de este.

posmodernismo *m* Movimiento filosófico y cultural que aparece en la década de los años ochenta del siglo xx. Su principal máxima es que no existen grandes relatos o verdades que de manera legítima sean válidos para todos los seres humanos. La verdad es una cuestión relativa a la cultura y la historia. Este movimiento de pensamiento en el mundo del trabajo adquiere la forma de una crítica a los planteamientos clásicos que encontraban en el despliegue laboral un mecanismo de realización y crecimiento del ser humano.

racionalización *f* Proceso histórico y cultural que se inicia en el Renacimiento y se caracteriza por la sustitución de las verdades religiosas como fundamento del mundo y de la experiencia humana por las verdades que ofrece la ciencia, la tecnología y los procedimientos burocráticos.

Bibliografía

- Aaltio, L. y Mills, A. (Ed.). (2002). *Gender, Identity and the Culture of Organizations*. London: Routledge.
- Alcover, C. et al. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: McGraw-Hill.
- Beck, U. (2006). *La Europa cosmopolítica. Sociedad y política en la segunda modernidad*. Barcelona: Paidós.
- Beck, U. (2007). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Beck, U. y Beck-Gernsheim, E. (2008). *Generación global*. Barcelona: Paidós.
- Berardi, F. (Bifo). (2003). *La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Bittman, M. et al. (2004). Appliances and their impact: the ownership of domestic technology and time spent on household work, *British Journal of Sociology*, 55(3), 401-423.
- Boulton, M. G. (1983). *On Being a Mother. A Study of Women with Pre-School Children*. London: Tavistock.
- Carrasco, C. Borderías, C., y Torns, T. (Eds.). (2011). *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. Madrid: Los libros de la catarata.
- Castells, M. (2001). *Era de la Información. Vol. I: La Sociedad Red*. México, Distrito Federal: Siglo XXI Editores.
- Castells, M. (2002). *La Era de la Información. Vol. II: El poder de la identidad*. México, Distrito Federal: Siglo XXI Editores.
- Castells, M. (2002). *La Era de la Información. Vol. III: Fin de Milenio*. México, Distrito Federal: Siglo XXI Editores.
- Curcio, R. (2005). *La empresa total*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Durán, M. A. (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Bilbao: Fundación BBVA.
- Finch, J. y Groves, D. (Eds.). (1983). *A Labour of Love: Women, Work and Caring*. London: Routledge.
- Giddens, A. (1977). *El capitalismo y la moderna teoría social*. Barcelona: Labor.
- Guadarrama, R. y Torres, J. L. (Coords.). (2007). *Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Estereotipos, transacciones y rupturas*. Barcelona: Anthropos.
- Hawkings, F. (1989). *Critical Years of Immigration*. Montreal: McGill-Queens University Press.
- Juan Albalade, J. (2011). *Sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Barcelona: Edicions de la Universitat de Barcelona.
- Jowell, R. And Preston-Clarke, P. (1970). Discrimination against White Collar Workers in Britain, *Race*, 11(4), 22-45.
- Köhler, H. (2010). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta.
- Lahire, B. et al. (2005). *Lo que el trabajo esconde. Materiales para un replanteamiento del análisis sobre el trabajo*. Madrid: Traficante de sueños.
- Morris, L. (1990). *The Workings of the Household: A US-UK Comparison*. Cambridge: Polity.
- Ordóñez, M. (2009). *Psicología del trabajo. Historia y perspectivas de futuro*. Madrid: Pearson Educación.
- Pérez, A. (2006). *Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Petinger, L. et al. (2005). *A New Sociology of Work?* Newcastle: Blackwell Publications.

- Prieto, C. (Ed.). (2007). *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid: Editorial Complutense.
- Prieto, C., Ramos, R., y Callejo, J. (Coords.). (2008). *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*. Madrid: CIS.
- Rodríguez, E. (2003). *El gobierno imposible. Trabajo y fronteras en las metrópolis de la abundancia*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Smith, D. (1977). *Racial Disadvantage in Britain: the PEP Report*. Harmondsworth: Penguin.
- Williams, C. C. y Windebank, J. (1998). *Informal Employment in the Advanced Societies: Implications for Work and Welfare*. London: Routledge.

