

La significación del trabajo*

The significance of work

Jacques Freyssinet**

ABSTRACT

The social debate on the question of work and its value often becomes confused due to the polysemy of the notion of both work and its value. When it comes to the former, the great variety of types of work highlights its indeterminacy. For its part, the notion of *value* when applied to work can adopt three different approaches: as a way of personal development and socialization, it can be a founding value of the human being (which is addressed in the first section of this article); it can also be recognized as the primary source of the production of use values (discussed in the second section), and, finally, it can be inserted into the market sphere, although it is true that labor is not a commodity, labor power is exchanged in market economies as one (discussed in the third section).

Keywords: Work; ontological value; employment; forced work; domestic work; labor force. *JEL codes:* E24, J01, J21.

RESUMEN

El debate social acerca de la cuestión del trabajo y de su valor se vuelve frecuentemente confuso debido a la polisemia de la noción tanto de trabajo como la de su valor. En lo referente a la primera, la gran variedad de los tipos de trabajo pone en relieve su indeterminación. Por su parte, la noción de *valor* cuando se aplica al

* Artículo recibido el 4 de octubre de 2022 y aceptado el 26 de enero de 2023. Se deriva de J. Freyssinet (2022). *Le travail, une valeur?* (document de travail, 1-2022). Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES). El contenido del artículo es responsabilidad exclusiva del autor. [Traducción del francés por Mario A. Zamudio Vega; resumen del editor.]

** Jacques Freyssinet, Universidad de París 1 e IRES, Francia (correo electrónico: jacques.freyssinet@ires.fr).

trabajo, puede adoptar tres enfoques distintos: como modo de desarrollo personal y de socialización, el trabajo puede ser un valor fundador del ser humano (lo cual se aborda en la primera sección de este artículo); también se le puede reconocer como la fuente primaria de la producción de valores de uso (discutido en la segunda sección), y, en fin, se le puede insertar en la esfera mercantil, si bien es cierto que el trabajo no es una mercancía, la fuerza de trabajo se intercambia en las economías de mercado como si lo fuese (lo que se trata en la tercera sección).

Palabras clave: trabajo; valor ontológico; empleo; trabajo forzado; trabajo doméstico; fuerza laboral. *Clasificación JEL:* E24, J01, J21.

A principios de 2020 —durante el primer confinamiento provocado por la enfermedad conocida como covid-19, un síndrome respiratorio agudo severo causado por el coronavirus de tipo 2 y abreviado como SARS-CoV-2 por sus siglas en inglés (*severe acute respiratory syndrome corona virus 2*)—, en varios países europeos los aplausos que tenían lugar a las 20 horas desde las ventanas y los balcones constituían un homenaje a la labor del personal hospitalario. Al mismo tiempo, la población estaba adquiriendo conciencia de la naturaleza vital del trabajo que, en sus diversas categorías, se llevaba a cabo en la parte inferior de la escala de las profesiones: los cajeros de los supermercados, los repartidores en bicicleta, los recolectores de la basura, etc. Poco tiempo después, el explosivo aumento del volumen del trabajo desde casa desencadenó una reflexión sobre las condiciones de la articulación entre el trabajo profesional y el trabajo doméstico. Si bien la reaparición en el centro del debate social de la cuestión del trabajo y de su valor constituye un hecho de importancia capital, ese debate se vuelve confuso, frecuentemente debido a la polisemia tanto de la noción de trabajo como de la de valor.

En lo referente a la noción de trabajo, la gran variedad de sus tipos pone en relieve su indeterminación. Su génesis fue estudiada por Marie-Anne Dujarier, quien hizo un inventario de sus usos prácticos, institucionales y científicos a lo largo de la historia (Dujarier, 2021; Theocarakis, 2010).¹ Las

¹ La referencia a las obras se hace con el nombre del autor seguido de la fecha de la primera publicación, porque el objetivo es situarlas con toda precisión en la historia de las ideas. En la bibliografía final se indica la edición de la que las citas fueron tomadas.

sociedades antiguas fueron sociedades que “carecían del concepto de trabajo”, o bien las actividades productivas estaban incluidas en categorías más amplias o también tenían un contenido social o religioso, o bien eran designadas mediante diferentes términos, según su naturaleza, sin que hubiesen sido agrupadas en un concepto que incluyese todas. Según Marie-Anne Dujarier (2021), la categoría *trabajo* no fue definida ni se volvió autónoma sino hasta más tarde, con el surgimiento del “capitalismo mercantil y colonial” en el siglo XIV o, más recientemente, en el siglo XVIII, según Marie-Noëlle Chamoux (1994). Sin embargo, no adquirió un contenido unívoco, sino que permitía la coexistencia de enfoques contradictorios: deber moral u obligación económica, plenitud o explotación personal, función instrumental o función expresiva, etc. De esa manera, Alain Cottureau (1994) pudo distinguir 14 significados atribuidos al trabajo entre los autores de los siglos XIX y XX. Por su parte, después de un examen del conjunto de la literatura sobre la economía, la sociología, la administración y el comportamiento, John Budd (2011) identificó 10 maneras de conceptualizar el trabajo.² En consecuencia, la noción de éste es una representación social elaborada históricamente, heterogénea, redefinida constantemente y, hoy en día, en crisis.

En cuanto a la noción de “valor” cuando se aplica al trabajo, se han adoptado tres concepciones: como modo de desarrollo personal y de socialización, el trabajo puede ser considerado un valor fundador del ser humano (en la sección I de este artículo); también puede reconocérsele como la fuente primaria de la producción de valores de uso (en la sección II), y, en fin, se le puede insertar en la esfera mercantil y reconocerlo en ella como un valor de cambio (en la sección III). En la pandemia la coexistencia de esas tres dimensiones es evidente si se observa el caso del personal de enfermería: la inversión subjetiva que ha demostrado, y que ha llegado hasta la aceptación de riesgos y el agotamiento, demuestra, en el primer sentido del término, el valor que unas y otros atribuyen a su trabajo. La utilidad de ese trabajo para los demás —el valor de uso que crea— permitió repentinamente una toma

² Según John Budd, el trabajo puede ser considerado como una maldición (*curse*); como una fuente de libertad; como una mercancía; como una fuente de ciudadanía basada en el empleo (*occupational citizenship*); como una *desutilidad* —característica inútil o negativa de algo—; como una fuente de realización o plenitud personal (*personal fulfilment*); como una relación social; como una fuente de cuidados destinados a otros (*caring for others*); como una fuente de identidad, o como un servicio hecho a un Dios o a una comunidad, y cada concepción genera consecuencias diferentes sobre la interpretación del comportamiento de los actores y sobre los programas de investigación dedicados al trabajo.

de conciencia unánime. Muy pronto, independientemente de los aplausos, resurgió la reivindicación del reconocimiento salarial de esa utilidad social, y, consecuentemente, del valor de cambio de su fuerza de trabajo.³

I. EL TRABAJO: UN VALOR ONTOLÓGICO

El trabajo solamente fue considerado un valor fundacional a partir del siglo XIX, como una manera de afirmación del lugar que los trabajadores reivindicaban para sí en la sociedad (sección I.1);⁴ sin embargo, a mediados del siglo XX el diagnóstico de una generalización de la tendencia al trabajo fragmentario y no calificado al servicio de la producción en masa engendró una desilusión que llevó a la transferencia de la investigación de los valores en la esfera externa al trabajo (sección I.2), y únicamente a finales de ese siglo se “redescubrió” que el trabajo es una fuente, potencial pero indispensable, de la realización personal y del desarrollo de la solidaridad (sección I.3).

1. *La afirmación*

En las sociedades de clases, la obligación de trabajar constituyó una función característica de las clases inferiores hasta la Revolución industrial. Sin duda alguna, no se deben confundir las diferentes modalidades de la esclavitud, de la servidumbre ni de la condición de los *laboratores*, pero la característica común en todas ellas era la obligatoriedad del trabajo; la ociosidad, puesto que no era un atributo que las clases superiores reconocían como un valor, creó la sospecha de la delincuencia, y fue severamente reprimida.

Sin duda algunas opiniones minoritarias ponían en tela de juicio ese desprecio por el trabajo. En Occidente encontramos rastros de ellas en ciertas corrientes del cristianismo: algunas órdenes religiosas fomentaban el trabajo monástico; sin embargo, se trataba únicamente de pequeñas comunida-

³ En este artículo propongo la síntesis de uno de mis documentos de trabajo (Freyssinet, 2022), presentado el 13 de enero de 2022 en un seminario del IRES [Institut de recherches économiques et sociales]. En él, aproveché las intervenciones de los participantes y, sobre todo, la contribución de Jérôme Gautié, quien fue el ponente. Cualquier error o laguna que subsista es responsabilidad exclusiva del autor de este artículo.

⁴ Si únicamente se utiliza el masculino en el caso de esa primera fase histórica, se debe a que fue necesario más de un siglo para que el movimiento obrero pudiese salir de la ambigüedad en lo concerniente a la condición de las trabajadoras.

des aisladas. Más significativamente, algunos escritores imaginaron sociedades ideales basadas en el trabajo compartido por igual por todos los individuos de la comunidad; eran utopías (Droz, 1972).

Las bases de la transformación de las concepciones del trabajo surgieron a lo largo del siglo XVIII: por un lado, en los artículos de la *Encyclopédie* se puso el énfasis en los conocimientos de los artesanos y de quienes ejercían un oficio, de esta manera, se distinguía el trabajo concreto; por otro lado, Adam Smith formuló la teoría del valor del trabajo: el trabajo abstracto fue el que se convirtió en la herramienta de la conmensurabilidad en una economía de mercado. El movimiento obrero habría de explotar esa doble fuente de inspiración.

a. *El trabajo en el meollo de las contradicciones de la economía capitalista*

Aun cuando Marx puso de manera más clara en evidencia en sus análisis la naturaleza contradictoria del trabajo en las economías capitalistas,⁵ entre las múltiples corrientes del socialismo de la época no existía una divergencia importante al respecto. Según tales corrientes, el trabajo es, en primer lugar, el medio esencial del desarrollo y de la socialización de los trabajadores, de la organización de su solidaridad; por medio de su trabajo, el hombre se construye a sí mismo, al hacer frente a su medio ambiente natural y dominarlo, y adquiere el control sobre la satisfacción de sus necesidades; en la actividad del trabajo aprende la necesidad de la cooperación con los demás, y tanto más así cuanto más complejas llegan a ser las técnicas de producción: en el seno de los colectivos de trabajo experimenta la solidaridad. En segundo lugar, en una economía capitalista, la explotación de los trabajadores mediante la extracción de un trabajo excedente es el medio para la generación de la plusvalía y la acumulación del capital; un trabajador explotado es también uno enajenado, porque pierde el dominio, no únicamente del producto de su trabajo, de su finalidad, sino también de su actividad en cuanto trabajador.

Pasar por alto esa característica fundamentalmente contradictoria engendra dos riesgos simétricos. El primero consiste en tomar en cuenta únicamente el componente de la explotación-alienación de la actividad del trabajo

⁵ Acerca de una reflexión crítica general sobre la evolución de la concepción del trabajo en la obra de Marx, véanse, por ejemplo, Hyman (2006) y Thompson (1983).

y, al menos en el contexto de las economías capitalistas,⁶ no ver ninguna otra salida que no sea en el ámbito externo al trabajo. Tal es la conclusión hacia la cual pueden orientar las justificadas denuncias de la degradación del trabajo y de la subordinación de los trabajadores. El segundo riesgo consiste en confundir —como lo hace Jean Rousselet, por ejemplo— el “pensamiento socialista, utópico y marxista” con el “pensamiento cristiano” y el “pensamiento liberal”, como parte de las ideologías del “valor del trabajo”. Dentro de ese marco común, “el trabajo se convertía (para el hombre) tanto en su única razón de ser como en el único principio organizador de la vida social”, mientras que “la obligación de trabajar se inscribía entre las ideologías hasta parecer consustancial a la naturaleza humana” (Rousselet, 1974: 172). En consecuencia, lo que se requiere es una crítica radical del “valor Trabajo”. Ahora bien, antes de seguir el camino de esas dos corrientes de pensamiento, primero se debe enfatizar que, hasta finales del siglo XIX, únicamente ocuparon un lugar marginal en las concepciones del movimiento obrero.

b. *Todos (¿y todas?) a trabajar*

La afirmación del lugar central del trabajo en el desarrollo humano es, sobre todo, la base que permite reivindicar el lugar esencial de los trabajadores en el sistema económico y social. Un *leitmotiv* del pensamiento socialista de la primera mitad del siglo XIX (Bruhat, 1972) fue la denuncia del carácter parasitario de las clases de los ociosos; así se retomaba un tema presente entre ciertos precursores (Droz, 1972). Ya en su famosa “Parabole” de 1819, Henri de Saint-Simon opuso las abejas a los zánganos, los productores o “industriosos” al partido antinacional de los holgazanes.

De una manera sorprendente hoy en día, una consecuencia original de la afirmación de la primacía de las actividades laborales se puso de manifiesto en el campo de la formación. Sean cuales hayan sido sus diferencias en otros aspectos, los socialistas del siglo XIX estaban de acuerdo sobre dos principios: la característica politécnica del aprendizaje y la fusión de la formación y el trabajo productivo (Dommanget, 1970; Duveau, 1947); el segundo principio implica el recurso generalizado al trabajo de los niños, del que el ejemplo más sistemático nos lo proporciona Proudhon:

⁶O, de forma más amplia, de todas las economías que practican la “organización científica del trabajo” y la producción en masa generalizada, por ejemplo, las anteriormente llamadas economías socialistas centralmente planificadas (véase, más adelante, la sección I.3).

Separar, como lo hacemos en la actualidad, la enseñanza del aprendizaje y, lo que es aún más detestable, distinguir la educación profesional del ejercicio real, útil, serio y cotidiano de la profesión consiste en reproducir, con otra forma, la separación de los poderes y la distinción de las clases, los dos instrumentos más contundentes de la tiranía gubernamental y de la subordinación de los trabajadores [citado por Duveau (1947: 148)].

En consecuencia, la escolarización general de los siete a los 18 años de edad debía ir acompañada de un aumento progresivo del tiempo de trabajo que los alumnos llevaran a cabo, y no se trataba de simples ejercicios prácticos, sino de un trabajo productivo, ya que la venta de los productos de su trabajo permitiría asegurar que la escolarización fuese gratuita (Brémand, 2008). Si el trabajo era el factor central del desarrollo, debía comenzar tan pronto como el niño tuviese la capacidad física para ello.

c. El objetivo no es reducir el lugar de trabajo, sino transformarlo

Lo radical de esas concepciones permite comprender que, hasta el cambio de siglo, los objetivos prioritarios del movimiento obrero no se referían a la reducción de la parte que ocupaba el trabajo en el desarrollo humano, sino a la transformación de las condiciones de trabajo, en sentido amplio, para eliminar aquellas que constituían un obstáculo para el desarrollo. Eso explica, por ejemplo, el lugar marginal que ocupó hasta finales del siglo la reducción de la jornada de trabajo (al menos la de los hombres adultos) en las reivindicaciones de los sindicatos (Freyssinet, 2005).⁷ Sin que sean necesarios extensos recordatorios históricos, dos textos muestran que, en este aspecto, el marxismo y el socialismo reformista no se apartan de las posiciones fraguadas a principios del siglo.

Así, ya en 1875, en su *Crítica del programa del partido obrero alemán* (conocida como “Crítica del programa de Gotha”), Marx se opuso a la reivindicación de la prohibición del trabajo infantil incluida en ese programa:

⁷ Es cierto que ya en 1866 el Congreso de la Asociación Internacional de Trabajadores exigía que la duración legal del trabajo fuese reducida a ocho horas; sin embargo, fueron necesarios más de 20 años para que la jornada de ocho horas fuese adoptada en 1890 como un tema unificador de la acción sindical a escala internacional. En Francia fue necesario esperar todavía casi 20 años para que, en 1906, la Confederación General del Trabajo (CGT) organizara, con escaso éxito, una huelga nacional en apoyo de esa reivindicación.

La prohibición general del trabajo infantil es incompatible con la existencia de la gran industria; por lo tanto, solamente se trata de un deseo piadoso y estéril. Su aplicación —si fuere posible— sería reaccionaria, porque, gracias a una reglamentación estricta del tiempo de trabajo de acuerdo con la edad y a otras medidas de protección en favor de los niños, la unión del trabajo productivo y la instrucción es uno de los medios más poderosos de transformación de la sociedad actual [Marx, 1875: 1433].

De la misma manera, en 1912, a propósito de la creación de las pensiones para los obreros y los campesinos, Jean Jaurès afirmó su adhesión al principio del trabajo “a todo lo largo de la vida”:

La percepción de la jubilación no implica de ninguna manera la cesación del trabajo por el trabajador. Por mi parte, no considero en absoluto como el ideal de la vida el que se suspenda el trabajo y considero como una organización bárbara la organización industrial y económica de hoy en día, lo cual significa que, hasta cierta edad, hasta cierto minuto, hasta cierto momento imperceptible de una manecilla de un reloj, el hombre esté agotado por el trabajo y que, tan pronto como la manecilla haya llegado a una pequeña marca negra, pase al vacío del trabajo, que es como una imagen anticipada y lúgubre del vacío de la vida [...] Consecuentemente, la verdad de la inteligencia y de la vida se encuentra en el trabajo, pero en el trabajo proporcional a las fuerzas del hombre, y lo ideal no es que, en un minuto determinado, el hombre pase, del agotamiento por el trabajo, al agotamiento por la inactividad.⁸

d. *Un concepto que está en la base del sindicalismo gremial*

Hasta principios del siglo xx y, en ocasiones, tiempo más tarde, como en los Estados Unidos, los sindicatos de los gremios impusieron su dominio sobre el movimiento sindical en general. En ocasiones, sin duda, algunas oleadas periódicas movilizaban a los trabajadores poco calificados en movimientos de masas, pero la precariedad de su condición, el desempleo que acompañaba las recesiones económicas, así como la represión por parte de los em-

⁸Intervención citada por Dominique Taddéi a partir de los *Annales de la Chambre des députés*; véase Taddéi (1999).

pleadores y del Estado únicamente permitieron una breve duración de la vida de esos movimientos de masas.

Ahora bien, el sindicalismo de obreros especializados del siglo XIX obtuvo su poder del hecho de que, por tener el dominio de la adquisición y el uso de las calificaciones, también tenía poder sobre el contenido y la organización del trabajo frente al empleador. El orgullo producto del dominio del proceso del trabajo concreto hizo de ese sindicalismo un portador convencido de los conceptos que acaban de ser presentados: el trabajo constituye la fuente de la dignidad y del poder de los trabajadores sindicalizados. La reducción o la marginación del lugar de los oficios en los procesos de producción es lo que pone en tela de juicio esas actitudes: en el siglo XX la organización “científica” del trabajo y la producción en masa estandarizada alimentaron una crítica cada vez más radical de éste y de sus consecuencias para las personas trabajadoras.

2. La desilusión y la denuncia

En los Estados Unidos el éxito de los métodos de organización “científica” del trabajo y, posteriormente, del trabajo en cadena tuvieron como causa principal el deseo de poner fin al dominio que ejercen los trabajadores calificados sobre la organización del trabajo, así como al ejercido por los colectivos de trabajadores sobre la intensidad del trabajo. En sentido opuesto, el objetivo de los empresarios consiste en generalizar el empleo de trabajadores semicalificados capaces de operar eficientemente las máquinas especializadas en conformidad con los ritmos que éstas imponen. El enfrentamiento con los sindicatos fue abierto, duradero y, frecuentemente, violento. Taylor, Ford y sus seguidores han recurrido a estrategias contra los sindicatos que van desde la neutralización de estos últimos hasta su eliminación. Aun cuando Taylor parecía aceptar los sindicatos, siempre y cuando no pretendiesen limitar la producción, hizo esta advertencia: “Se exige la cooperación de los trabajadores en todas las formas posibles; la oposición no se tolera nunca” (Taylor, 1909: 253). Ford se mostró abiertamente hostil a los sindicatos, que nunca aceptó en su empresa; creía que sólo pueden afianzarse cuando la dirección es débil y “explotando, no las cualidades saludables, sino las debilidades de los trabajadores” (Ford, 1921: cap. XIX).

En Europa el avance del taylorismo y el fordismo fue lento: después de la primera Guerra Mundial ya no enfrentaron una oposición directa de los

sindicatos más importantes; lo que criticaron fueron sus modalidades.⁹ Después de la segunda Guerra Mundial, cuando ese modelo se volvió predominante, fue percibido gradualmente como un futuro inevitable; entonces, se desarrollaron, por un lado, los diagnósticos pesimistas sobre el contenido concreto del trabajo y, por el otro lado, los cuestionamientos teóricos acerca del lugar que debe asignarse al trabajo en el desarrollo humano.

a. *La comprobación empírica*

A partir de una bibliografía considerable, hemos seleccionado algunas obras que tuvieron un gran impacto cuando fueron publicadas.¹⁰ En éstas se hace el diagnóstico de una tendencia considerada inevitable: a la fragmentación y la descalificación del trabajo, al desgaste en el trabajo y a la precariedad.

En primer lugar, Georges Friedmann fue uno de los precursores en el análisis de las consecuencias de la tendencia a la fragmentación de las tareas en el trabajo. Inicialmente, consideró que el trabajo en cadena era una consecuencia transitoria del maquinismo, una etapa necesaria y transitoria antes de la automatización; sus consecuencias negativas para los trabajadores eran efecto del sistema capitalista, no del progreso técnico. Después de la segunda Guerra Mundial, los resultados de las investigaciones que dirigió o de las que tuvo conocimiento —en Francia y en el extranjero, particularmente en los Estados Unidos y la Unión de Repúblicas Soviéticas Socialistas (URSS)— lo llevaron a transformar su diagnóstico en un sentido cada vez más pesimista (Friedmann, 1946, 1950 y 1956), y sus conclusiones de 1956 en *Le travail en miettes: Spécialisation et loisirs [El trabajo fragmentario: especialización y ocio]* se vieron reforzadas en 1964 por una nueva edición “revisada y ampliada”:

- a) La transición a la automatización es más lenta y más parcial de lo esperado. Al mismo tiempo que se va produciendo, los nuevos sectores de

⁹ Véanse, por ejemplo, en el caso de Francia, Fridenson (1987), y, en el caso de Alemania, Rehfeldt (1988).

¹⁰ Esta pauta de selección de las obras (su impacto en el debate social en el momento de su publicación) tiene una consecuencia que es importante subrayar: las posiciones de los autores citados pueden haber evolucionado posteriormente, en ocasiones, de manera significativa. Lo que resulta interesante en este artículo es apreciar los momentos críticos de la confrontación de los puntos de vista acerca del trabajo.

actividad se ven sujetos al movimiento de fragmentación de las tareas. Es difícil pronunciarse sobre el resultado de esas dos evoluciones en sentidos opuestos. En el mejor de los casos, la generalización de la automatización no es sino una hipótesis a muy largo plazo.

- b) La experiencia enseña los límites de las acciones compensatorias de los efectos negativos de la fragmentación que pueden hacerse presentes en el seno de las actividades laborales, ya sea que se trate de poner de manifiesto la solidaridad social en la producción o para promover la expansión y la multiplicación de las tareas.
- c) La perspectiva de un ocio activo que compensaría la enajenación en el trabajo se desvanece cuando se observa que el trabajo que no motiva interés engendra maneras igualmente enajenantes de “matar el tiempo”.
- d) El socialismo “real” no ha propuesto un modelo cualitativamente diferente de la organización del trabajo; por lo tanto, no se le puede presentar como una solución a los problemas que plantea la generalización del trabajo fragmentario en las cadenas de producción.

Aun cuando corresponden más al registro de una observación empírica que de un modelo teórico, los análisis de Georges Friedmann ejercen una influencia decisiva para sustentar la tesis de la existencia de una tendencia predominante, al menos durante un largo periodo: la difusión de un modelo de trabajo fragmentario que destruye la autonomía, la calificación y el interés por el trabajo. Sin duda alguna, es necesario explorar todas las posibilidades de una acción compensatoria, pero, al final, solamente logran atenuar los aspectos más negativos de un modelo que termina por ser hegemónico.

En segundo lugar, en 1974 Harry Braverman publicó una obra que durante mucho tiempo sirvió como referencia para las tesis más pesimistas sobre la descalificación del trabajador.¹¹ La evolución de la organización del trabajo en el modo de producción capitalista está determinada por las estrategias de control del trabajo que eligen los empresarios en función de las condiciones de la producción. Si se conocen las consecuencias del taylorismo y de la Organisation Scientifique du Travail (OST) sobre los trabajadores, sería ingenuo esperar que la revolución tecnológica revierta esa tendencia: la automa-

¹¹ La historia de los debates generados por las tesis de Braverman, particularmente en el contexto de la teoría del proceso laboral (*labour process theory*), fue investigada por Paul Thompson (1983). [N. del T.: la “descalificación del trabajo” significa que un trabajador pasa de un empleo calificado a uno descalificado.]

tización provoca una disminución de las actividades de atención, de la inteligencia, de la capacidad de decisión y acción que se demanda a los trabajadores (Braverman, 1974: cap. 9).

Iniciada en los empleos directamente productivos, la fragmentación se extiende por etapas a los empleos indirectamente productivos (diseño, preparación, control de la producción), a los empleos de oficina (la informática contribuye a ello), a las actividades comerciales y de servicios, y a las funciones de dirección. Únicamente escapan a ese movimiento las “capas medias asalariadas” que están asociadas con la gestión del capital, pero que siempre se ven amenazadas por los nuevos avances en la división del trabajo vinculados con el aumento de la dimensión de las unidades económicas. La conclusión es simple: el obrero no puede recuperar el dominio sobre el proceso del trabajo sin una transformación del modo de producción; de lo contrario, “el trabajador puede seguir siendo una criatura sin conocimientos y sin capacitación, una simple ‘mano’ mediante la cual el capital hace su trabajo”, como lo expresa Braverman (1974: 359) en las últimas líneas de su obra. Este autor utiliza las obras empíricas de Friedmann y de muchos otros investigadores para alimentar una teoría de la tendencia del trabajo a la homogeneización en la economía capitalista; un movimiento que no incluye tan sólo a una minoría en disminución y siempre amenazada; que está destinado a profundizarse porque expresa el antagonismo irreductible entre el trabajo y el capital en torno al control del proceso de trabajo. Aun cuando se pone en tela de juicio la tesis de la homogeneización-descalificación,¹² ésta sigue ejerciendo, no obstante, una influencia perdurable y, a partir de las situaciones

¹² En el transcurso del mismo periodo otros autores criticaron la tesis de la homogeneización-descalificación del trabajo y pusieron en relieve la coexistencia evolutiva de diferentes formas de éste. En Francia, Alain Touraine distinguió tres fases de la evolución profesional: en la tercera, la del “sistema técnico de trabajo”, las máquinas automáticas inducen la tendencia a la eliminación del trabajo directamente productivo y crean un espacio para nuevas calificaciones técnico-organizativas en la periferia de las operaciones productivas (Touraine, 1955 y 1965). En el Reino Unido, Joan Woodward analizó la variedad de las formas de organización entre las empresas que resultaban exitosas todas en su dominio de actividad; las firmas estudiadas pueden ser agrupadas en tres categorías principales: las de producción unitaria o en pequeña serie, las de producción en masa y las industrias de procesos. No encontró ninguna tendencia a la homogeneización de los colectivos de trabajo, sino diferencias cualitativas estructurales que resultaban funcionales desde el punto de vista de la eficacia productiva (Woodward, 1965 y 1970). En la industria alemana, Horst Kern y Michael Schumann, en encuestas realizadas a finales de la década de los sesenta, habían llegado a resultados tan pesimistas como los de Harry Braverman. Al visitar 15 años después las mismas empresas, observaron una tendencia general a la profesionalización del trabajo en la producción y al aprovechamiento más global de las competencias de los obreros (Kern y Schumann, 1984).

que describe, se desarrollan otros dos diagnósticos pesimistas sobre las consecuencias que engendran tales formas de trabajo.

En tercer lugar, dos obras de Christophe Dejours han ejercido una fuerte influencia debido a que el autor puso en relieve el impacto de los fenómenos de desgaste mental y de sufrimiento en el trabajo en la subjetividad de las personas trabajadoras (Dejours, 1980 y 1998). Según ese autor, las condiciones y la organización del trabajo engendran el sufrimiento: el aburrimiento es producto de la repetición, mientras que el temor surge de la presencia del peligro, de la violencia o de las amenazas de exclusión. Es cierto que “existen casos en los que el trabajo es [...] favorable para el equilibrio mental y para la salud del cuerpo”, ya sea porque genera “placer en el trabajo” o porque es “una fuente de satisfacción sublimatoria”; sin embargo, la tendencia general va en sentido opuesto: genera “pesimismo sobre el futuro de la mayoría de las profesiones, que son afectadas progresivamente por una organización del trabajo que cada vez es más autoritaria y rígida y que lo fragmenta” (Dejours, 1980: 172-174). Ese movimiento engendra patologías específicas que las víctimas tratan de hacer soportables o de las que tratan de protegerse mediante el desarrollo de “ideologías defensivas profesionales”, y esa forma de resistencia es también una fuente de enajenación: “el trabajador termina por confundir sus propios deseos con los mandamientos organizativos de la empresa, los cuales han tomado el lugar de su libre albedrío” (Dejours, 1980: 175). Además, contribuye a un proceso de “banalización del mal” ante el que el autor no percibe posibilidades de movilización en el corto plazo, no porque la acción sea imposible, sino porque las condiciones para tener conciencia de ese proceso no están presentes (Dejours, 1998: 23-24).¹³

En cuarto lugar, en fin, desde la década de los setenta, en una numerosa literatura económica, jurídica y sociológica se analizan las múltiples formas de la precariedad de las condiciones de los trabajadores. Una de ellas ha tenido una resonancia particularmente fuerte: la publicada en 1995 por Robert Castel, quien introdujo el concepto de “desafiliación” (Castel, 1995). Al final de un fresco plurisecular, el autor describe el surgimiento en el siglo xx de la “sociedad asalariada”: el asalariado ya no es la posición de los proletarios explotados mediante la ficción de un contrato de trabajo individual

¹³ Para análisis críticos de las tesis de Christophe Dejours, véase a Yves Clot, quien subraya, por el contrario, “el poder de acción de los trabajadores” y el potencial de un “conflicto de criterios sobre la calidad del trabajo” como la base para la “negociación de compromisos dinámicos” (Clot, 2010; Clot y Gollac, 2014).

negociado libremente; por etapas, se ha convertido en una condición atractiva para las otras categorías de la población activa y conlleva garantías de un nivel de vida y una seguridad proporcionados por el Estado social; así aparece “el trabajo como soporte privilegiado de integración en la estructura social” (Castel, 1995: 17). Según ese autor, lo que hoy se pone en tela de juicio es la cualidad central del trabajo; el aumento del desempleo y de la precariedad alimenta un proceso de desafiliación: no se trata únicamente de la exclusión de los “supernumerarios” y de la ampliación de un conjunto de trabajadores precarios en la periferia, sino también de la “desestabilización de los estables”. Sería peligroso que un movimiento que afecta al conjunto de la sociedad cristalizara únicamente en los mecanismos de exclusión. La desafiliación no es necesariamente la inexistencia total de vínculos, es la falta de inclusión del sujeto en las estructuras portadoras de sentido. En la actualidad, “no existe una alternativa creíble a la sociedad asalariada” (Castel, 1995: 459); en consecuencia, la cuestión no es la de su eliminación, sino la de su metamorfosis.

b. *¿La realización personal fuera del trabajo?*

Los diagnósticos convergentes en torno a la degradación de una fracción creciente del trabajo concreto en las economías tayloristas-fordistas generan interpretaciones teóricas que tienen en común la terminación del valor que, supuestamente, se le reconoce al trabajo. Tres contribuciones tuvieron una gran resonancia en su época: las de Hannah Arendt, André Gorz y Dominique Méda.

La tesis de Hannah Arendt debe tomarse como punto de partida, porque es el resultado de una construcción ambiciosa que combina la historia, la filosofía, la economía y la política. La autora parte de una distinción entre la vida activa y la contemplativa, dos esferas de la actividad humana entre las que ella rechaza establecer una jerarquía; después, subdistingue tres componentes de la vida activa: *labor*, *work*, *action* (Arendt, 1958). La categoría *labor* designa la repetición interminable de las actividades del *Homo laborans* que aseguran su reproducción física y que terminan en su consumición, es decir, en la destrucción del resultado de la actividad: no dejan rastro alguno; se encuentran en el dominio de la necesidad, no en el de los fines; engendran la equivalencia cuantitativa de todas las tareas, su intercambiabi-

lidad, no la cooperación de los trabajadores. La categoría *work* designa la actividad del *Homo faber* que pone en práctica las habilidades específicas que son generadoras de un producto perdurable; por lo tanto, su finalidad es la creación de objetos útiles y duraderos que servirán para el logro de otros fines. Cuando Hannah Arendt (1958: 176 y ss.) critica “las cuatro idealizaciones modernas del trabajo”, cuando denuncia “la ilusión del humanismo del trabajo, de la alegría del trabajo” (Arendt, 1958: 196 y ss.), de lo que se trata es del *labor*, y, si bien la conclusión del análisis es radicalmente pesimista, ello se debe a que la autora diagnostica, en la actual sociedad de consumo, “la derrota del *Homo faber*” y “el triunfo del *Animal laborans*” (Arendt, 1958: 380 y ss., y 398 y ss.).

Una segunda crítica radical de la condición central del trabajo se encuentra en la obra de André Gorz. Aun cuando uno de sus libros, *Adieux au prolétariat [Adiós al proletariado]*, fue motivo de fuerte polémica, es necesario complementarlo con sus *Métamorphoses du travail, quête du sens: critique de la raison économique [Metamorfosis del trabajo, búsqueda del sentido: crítica de la razón económica]*, en las que continúa con su reflexión e influye en ella (Gorz, 1980 y 1989). El punto de partida es la crítica de “la ideología del trabajo” o de las “sociedades de trabajo”, cuya característica específica es que “el trabajo es considerado en ellas como un deber moral y, al mismo tiempo, como una obligación social y como la senda al éxito personal” (Gorz, 1989: 265). El análisis se sitúa en el ámbito de la racionalidad económica de mercado, en la que el trabajo constituye una actividad heterónoma del trabajador sujeta a la coacción de la necesidad. Si ese componente de las actividades humanas no puede ser eliminado porque es la condición de la supervivencia, tampoco puede ser transformado cualitativamente. La utopía del trabajo de Marx descansaba en la generalización de la figura del obrero politécnico con actividades diversificadas; la sociedad del maquinismo impuso una división del trabajo cada vez más marcada en la que el trabajador subordinado no cuenta con la capacidad para apropiarse de la finalidad de su contribución a la producción, y su tiempo fuera del trabajo está igualmente enajenado por la búsqueda del consumo y el ocio que la lógica del mercado impone.

La única solución radica en el establecimiento de una “sociedad dualista” en la que se desarrolle una “esfera de autonomía” separada de la “esfera de la heteronomía”. Esa evolución es posible gracias al progreso de la productividad, la cual permitiría una tendencia a la reducción de la duración de la

jornada laboral en provecho de las actividades que estimularían la realización personal, de tal manera que los individuos ya no tendrían que buscar su identidad social y su realización personal en la esfera del trabajo socialmente necesario. En las *Métamorphoses du travail*, André Gorz introdujo una inflexión significativa, al menos en el vocabulario: la categoría “trabajo” ya no se reduce al ámbito único de la heteronomía o al “trabajo racional en el sentido económico”, sino que se aplica a otras dos categorías: en primer lugar, se trata del “trabajo para uno mismo” llevado a cabo “con miras a obtener un resultado del que uno mismo es directamente el principal destinatario y beneficiario” (Gorz, 1989: 268); se extiende al “trabajo para nosotros” en el seno de la comunidad y, en particular, incluye el trabajo doméstico. En segundo lugar, incluye las “actividades autónomas que uno lleva a cabo como un fin en sí mismo, libremente, sin necesidad” (Gorz, 1989: 269), y, a propósito de ellas, el autor duda en utilizar el término “trabajo”, que usa entrecomillado: “Todas esas actividades exigen un ‘trabajo’ en el sentido de esfuerzo, de aplicación metódica, pero [...] representan lo mismo para el tiempo de vivir ” (Gorz, 1989: 269). En tercer lugar, finalmente, precisa el significado de la “sociedad dualista” por la que él propugnaba en su obra anterior: “La idea de una ‘economía dual’ que comprende un sector del mercado o heterónimo y un sector de convivencia de actividades comunes es un contrasentido” (Gorz, 1989: 201); el sector de la convivencia sólo puede existir si el sector mercantil proporciona a todos lo necesario. Se trata, entonces, de dos esferas que deben coexistir en la experiencia de cada individuo con una ampliación progresiva de la esfera de la autonomía a expensas de la heteronomía. En uno de sus últimos textos, André Gorz afirmó que la economía del conocimiento genera la posibilidad de la multiplicación de los bienes comunes, el desafío del “conflicto capital de la época” y de una extensión de la producción propia para el consumo propio: mientras que “el empleo es una especie en vías de extinción”, “el trabajo será un productor de cultura, la producción propia, un modo de desarrollo propio” (Gorz, 2009). Ese complejo y matizado desenlace sobre la esfera y el futuro del trabajo no cambia nada cuando se hace el primer diagnóstico: no existe ninguna esperanza de emancipación en el espacio del trabajo heterónimo; el único objetivo es reducir ese espacio.

La tercera ilustración de la crítica de la centralidad del trabajo la proporciona un libro de Dominique Méda que suscitó un vivo debate en la época: *Le travail, une valeur en voie de disparition?* [El trabajo, ¿un valor en peli-

gro de extinción?] (1995). Sin embargo, para evitar cualquier interpretación errónea de las tesis que la autora sostiene, es necesario tener presente la restricción que impuso a la extensión del concepto de trabajo: el objeto de su análisis es únicamente el trabajo asalariado, producto de la Revolución industrial. El eje central es el rechazo de una ideología o de una utopía del trabajo que lo convierte en una categoría antropológica general que define la esencia del hombre; por lo tanto, se trataría al mismo tiempo de la base de la individualidad, la base de la sociabilidad, la capacidad de transformar el mundo para la satisfacción de las necesidades. Ese discurso funciona en nuestras sociedades como un medio de legitimación del economismo, del productivismo y del reino de las mercancías. Si bien el trabajo sigue siendo un recurso necesario para la satisfacción de las necesidades, es importante organizar una “reducción controlada de su lugar”, que garantice al mismo tiempo el acceso igualitario para todos; se trata de “eliminar el encanto del trabajo” (Méda, 1995: capítulo x): “Consecuentemente, el problema no consiste en dar la forma de trabajo a unas actividades cada vez más numerosas, sino, por el contrario, en reducir el peso del trabajo para permitir que se desarrollen actividades con lógicas radicalmente diferentes como fuentes de autonomía y cooperación verdaderas” (Méda, 1995: 300-301).

Así, Dominique Méda se suma al campo de quienes, al mismo tiempo que reconocen el trabajo como una necesidad, se fijan como objetivo la disminución del lugar que ocupa con el propósito de permitir el desarrollo de otras actividades que son imprescindibles para la realización individual y la vida social.

3. La reafirmación o el redescubrimiento

Las últimas obras mencionadas se encuentran entre las más representativas de una corriente de pensamiento que ha ejercido una influencia creciente a partir de la segunda mitad de la década de los setenta.¹⁴ Suscitan diversas reacciones, y, si bien ninguna niega la amplitud de las diferentes formas de degradación del trabajo, la solución no se encuentra sólo en el desarrollo de las actividades fuera del trabajo; por el contrario, puede encontrarse en la transformación del trabajo, ya sea para tratar de dar respuesta a las nuevas

¹⁴ Y que frecuentemente se basa en las perspectivas más fundamentalistas trazadas por autores como Jürgen Habermas o Iván Illich.

características de los modelos productivos y las formas de organización social, o para satisfacer las necesidades y las aspiraciones de las trabajadoras y de los trabajadores. Es necesario cambiar el trabajo a fin de que encuentre o recupere su pleno valor. En un contexto en el que el movimiento sindical se había polarizado progresivamente debido al debate sobre la cuestión del empleo, motivado por esta polémica y por las experiencias de sus militantes, dicho movimiento también redescubre el trabajo como un desafío fundamental.

a. *El trabajo en el meollo de los nuevos modelos de producción*

Si bien todos los discursos positivos sobre el futuro del trabajo se basan en las transformaciones observadas y previsibles de los modelos productivos y de las formas de organización social, encuentran en ellas argumentos de diferente naturaleza. Tres ejemplos ilustran la variedad de las perspectivas.

La reflexión que hace Dominique Schnapper (1997) en *Contre la fin du travail* [Contra el fin del trabajo] forma parte de una amplia perspectiva: para la autora, el trabajo, en su doble dimensión de dominio de la naturaleza y fuente de autonomía, es, desde su origen, constitutivo de la definición del hombre occidental. A finales del siglo XVIII, se estableció un vínculo entre el trabajo productivo y la ciudadanía, el cual se ha mantenido hasta el día de hoy: “El ciudadano moderno adquiere su dignidad trabajando” (Schnapper, 1997: 14). Y la cuestión actual consiste en organizar el trabajo para que recupere la capacidad de integrar a quienes están amenazados por la exclusión; consecuentemente, la supresión del trabajo o el valor que se le atribuye es o bien utópico o peligroso, en el sentido de que equivaldría a pasar por alto la necesidad de buscar mejorarlo. Sin duda alguna, debido a la revolución tecnológica, la producción competitiva para el mercado mundial no puede proporcionar empleo a todas y todos los que lo demandan, pero las necesidades del “sector social” son ilimitadas, y la exigencia consiste en el reconocimiento de la utilidad social de esas actividades, lo que normalmente implica su profesionalización. Finalmente, es absurdo oponer los dos sectores de actividad, puesto que el desempeño del primero es lo que permite el financiamiento del desarrollo del segundo. En resumen: “no se va hacia el fin del trabajo, sino hacia una modificación de las formas del trabajo y de la estructura de los puestos de trabajo” (Schnapper, 1997: 81).

Alain Touraine (1999) propone un enfoque similar: promueve “Una nueva civilización del trabajo” y rechaza la noción del “fin del trabajo”, porque, en su opinión, esa noción opone la sociedad del trabajo a la sociedad del tiempo libre. Desde hace un cuarto de siglo, la experiencia vivida ha sido la del retroceso de la sociedad industrial frente a la sociedad de mercado, es decir, la regulada únicamente por los mercados capitalistas. En ese contexto, la esfera del tiempo libre se ve empobrecida mediante su integración en la esfera mercantil;¹⁵ consecuentemente, el objetivo consiste en restablecer el trabajo como el medio de construcción de un trabajador libre, como un medio de defensa contra las restricciones del mercado, como un medio de lucha contra la exclusión y el comunitarismo. Con ese propósito, es necesario transformar el trabajo para que acompañe la transición de la sociedad industrial a la sociedad de la información, la cual permite la ampliación del campo reconocido al trabajo y la profesionalización de las nuevas actividades de uso intensivo de mano de obra. La cuestión no es la del fin del trabajo, sino la de la transformación del trabajo: “estamos entrando en una nueva civilización del trabajo” (Touraine, 1999: 180).

Los análisis de Dominique Schnapper y Alain Touraine se sitúan en una escala macrosocial y ponen el énfasis principalmente en los nuevos espacios ofrecidos a la profesionalización del trabajo. Por su parte, Yves Lichtenberger se ubica en el plano de la empresa o, más ampliamente, de su organización, en cuyo seno está surgiendo un nuevo modelo de rendimiento. Ese modelo se basa en la participación necesaria de los trabajadores, la cual antes se limitaba a una minoría de trabajadores asalariados autónomos y que tiende a generalizarse (Lichtenberger, 1998 y 2011). Si bien, en contraste con las tesis de la desvalorización del trabajo, éste sigue siendo la fuente de identidad e integración, ahora se encuentra en el marco de unas organizaciones del trabajo que privilegian la capacidad individual de iniciativa y de asunción de responsabilidades en el seno de las nuevas formas de cooperación y movilización. El desafío no se encuentra ni fuera del trabajo ni en las nuevas profesiones del sector social, sino en el corazón mismo de la empresa: la valoración del trabajo no constituye una exigencia ética, sino

¹⁵ En 1997 Daniel Mothé ya había denunciado “la utopía del tiempo libre” (Mothé, 1997). En su opinión, el tiempo libre causa más desigualdad que el tiempo de trabajo; está cada vez más dominado por la esfera del mercado, y su naturaleza se ve transformada por la precariedad del trabajo. Se trata, en beneficio de las capas medias, de “un neoprofetismo que reemplaza al del paraíso socialista” (Mothé, 1997: 80).

una condición del desempeño. Sin embargo, no por ello se crea una base para llegar al consenso: si bien el trabajo sigue siendo “una obligación consentida”, “la participación no se puede decretar, no se puede ordenar ni se puede comprar”. El contexto es el del “conflicto cooperativo”: “las divergencias son lo principal, la cooperación es lo segundo y es desplazada por los conflictos” (Lichtenberger, 2011: 97-98). De esa manera se renuevan “los debates sobre las concepciones de un buen trabajo, del que uno se puede apropiarse y que devuelve a cada cual su lugar en la empresa y en la sociedad” (Lichtenberger, 2011: 100).

*b. El trabajo en el centro de las necesidades
y de las aspiraciones individuales*

Resulta útil confrontar esas concepciones sociales del trabajo con los resultados de las encuestas en las que se interroga directamente a los individuos sobre sus percepciones y expectativas en lo concerniente a su trabajo. Las encuestas europeas proporcionan algunos resultados importantes (Méda y Vendramin, 2013):

- a) La gran mayoría de los encuestados afirma que atribuye una gran importancia al trabajo, aun cuando la familia es lo primero.
- b) Aunque la dimensión “instrumental” del trabajo mantiene su peso (la garantía de un salario y la seguridad en el empleo), se observa un aumento generalizado de la dimensión “expresiva” (el sentido atribuido al trabajo, la realización de sí mismo, la calidad de las relaciones en el seno del colectivo de trabajo).
- c) Si bien persisten las desigualdades, los patrones de género se acercan cada vez más en lo referente a las actitudes respecto al trabajo.
- d) Aparece una dualidad de las relaciones en el trabajo según los grados de calificación: la dimensión expresiva se manifiesta en lo más alto de la jerarquía, mientras que, en la base de esta última, el estatus, el contenido del trabajo y las condiciones de trabajo se conjugan para imponer una concepción instrumental.¹⁶

¹⁶ Con base en las encuestas hechas en Quebec en 2007, Daniel Mercure y Mircea Vultur (2010) llegaron a resultados coincidentes: el trabajo no es un valor que se deteriora, pero, para la gran mayoría de los encuestados, corresponde a una concepción policéntrica de la existencia y, por lo tanto, a la búsqueda del

En Francia una aclaración coherente con lo anterior, pero más profunda, la proporciona una encuesta llevada a cabo de 1996 a 1999 sobre la relación entre la felicidad y el trabajo (Baudelot y Gollac, 2003): en ella aparece una estrecha interrelación de las diferentes fuentes percibidas de felicidad y sufrimiento en el trabajo, cuyos componentes son determinados principalmente por la condición social. Los más desposeídos (los que tienen las condiciones de trabajo más difíciles, los salarios más bajos, los empleos precarios, los que corren el mayor riesgo de desempleo) son los que afirman con mayor frecuencia que el trabajo es una condición necesaria para tener acceso a la felicidad: les proporciona recursos y cierta seguridad; sin embargo, su contenido no les aporta casi ninguna satisfacción. Las personas con características opuestas expresan tanto satisfacción respecto al contenido de su trabajo (autonomía, responsabilidades, etc.) como sufrimiento (intensificación, degradación, etc.); lo consideran únicamente un componente de las diversas actividades que pueden generar la felicidad. Sean cuales fueren la complejidad y la heterogeneidad de los comportamientos observados, tienen en común que expresan una reacción al sufrimiento padecido en el trabajo debido a la formulación de exigencias respecto a su contenido y su categoría. No se observó una tendencia a la búsqueda de la felicidad mediante la simple dedicación a las actividades fuera del trabajo; lo que constituye la preocupación predominante es la búsqueda de un equilibrio entre la distribución de los tiempos y la coherencia entre sus usos. El trabajo no es el único valor de la existencia, pero su presencia y su naturaleza condicionan el grado de cumplimiento del sistema de valores propio de cada individuo.

c. El trabajo como una cuestión sindical

En 1997 Bruno Trentin puso de manifiesto que, desde principios del siglo xx, el movimiento obrero había sido incapaz de “hacer frente al problema de la liberación del trabajador subordinado” (Trentin, 1997: 48). Si se acepta ese diagnóstico, es necesario proponer algunas hipótesis que lo expliquen y que no estén basadas únicamente en las doctrinas y las estrategias políticas —lo que Bruno Trentin hizo notablemente bien—, sino que también se tomen en cuenta las mutaciones que han tenido lugar en las características del trabajo

equilibrio entre la importancia que se atribuye al trabajo (en cuanto factor de realización personal) y los diferentes aspectos de la vida fuera del trabajo.

concreto a partir de finales del siglo XIX. Ésas son las transformaciones que también explican, a partir de finales del siglo XX, la renovación de la reflexión de los sindicatos sobre el trabajo y de sus actividades de reivindicación y negociación en ese dominio (Freyssinet, 2014).

¿Cuáles son las causas objetivas del largo silencio que se produjo? Como ya se ha subrayado antes (véase la sección I.1), en el siglo XIX las concepciones sindicales del trabajo reflejaban las experiencias y las estrategias de la lucha de los obreros especializados. A partir de comienzos de ese siglo, el taylorismo, el fordismo y los diferentes métodos de organización “científica” del trabajo tuvieron como objetivo y efecto destruir o marginar el poder de los trabajadores especializados; progresivamente, se fueron generalizando las grandes unidades productivas y administrativas, compuestas mayoritariamente por los obreros y los empleados asignados a las tareas repetitivas y fragmentarias. El sindicalismo industrial que se implantó en esas formas de organización productiva debía buscar reivindicaciones unificadoras que se correspondiesen con la nueva estructura del trabajo asalariado, las cuales difícilmente podían corresponder al contenido o a la calidad del trabajo cuando la mayoría de los trabajadores únicamente podía percibir el trabajo como una actividad impuesta, carente de interés, ardua y enajenante. La liberación, la realización personal y el bienestar de los trabajadores constituían únicamente una perspectiva común fuera del trabajo gracias a la prolongación de la escolaridad, a la reducción de la jornada de trabajo, a las vacaciones pagadas y al adelanto de la edad de jubilación. Para que los asalariados pudiesen sacar partido del tiempo fuera del trabajo (“la conquista del tiempo libre”), todavía era necesario que se les diese la garantía perdurable de que tendrían un monto suficiente de recursos: numerosos estudios han demostrado que, hasta la década de los sesenta, los conflictos que inicialmente se referían al contenido del trabajo o a sus condiciones encontraban su solución la mayoría de las veces en las compensaciones monetarias; las luchas por la cualificación desembocaron en acuerdos acerca de las categorías del escalafón; la dificultad o la peligrosidad del trabajo dieron nacimiento a las bonificaciones o a un incremento de las indemnizaciones por los accidentes de trabajo y por las enfermedades profesionales.

Ahora bien, independientemente de esos factores objetivos, Bruno Trentin puso el acento en la influencia que ejerció durante ese periodo lo que él llamó un “socialismo ortodoxo” (o un “marxismo empobrecido”), el que, durante mucho tiempo, impuso el dogma según el cual “es absurdo (y,

en todo caso, engañoso) imaginar que se puede cambiar la naturaleza subordinada y fragmentada del trabajo antes de que haya tenido lugar la conquista del Estado y la ‘socialización’ de los medios de producción por medio de la propiedad estatal” (Trentin, 1997: 74). En la historia del movimiento sindical esa actitud habría tenido como resultado, siempre según Bruno Trentin, el abandono del tema del trabajo como un objeto de reivindicación y como una cuestión de negociación en beneficio del salario y del empleo. La transformación del trabajo fue pospuesta hasta después de la transición al socialismo.¹⁷ Por supuesto, ese diagnóstico solamente pretendía poner en evidencia la tendencia predominante, no tanto explicar la diversidad de los análisis y las políticas sindicales en el ámbito del trabajo. Sin embargo, muestra claramente las orientaciones que han ejercido una fuerte influencia en las posiciones sindicales. La oposición entre el carácter progresista del desarrollo de las fuerzas productivas y la denuncia de la explotación engendrada por las relaciones de producción capitalistas explica, por ejemplo, las posiciones que inicialmente adoptó Lenin sobre el taylorismo y su aplicación en la URSS:

El taylorismo, el sistema de vanguardia del capitalismo, es como todo avance del capitalismo: un compromiso entre la sutil brutalidad de la explotación burguesa y un gran número de logros científicos mayúsculos [...] Debemos organizar en Rusia el estudio y la enseñanza del sistema de Taylor, experimentar con él y adaptarlo sistemáticamente a nuestros objetivos [Lenin, en 1918, citado por Maier (1978: 119);¹⁸ véase también Querzola (1978)].

El taylorismo era una manifestación del desarrollo de las fuerzas productivas y únicamente se veía pervertido cuando se aplicaba a las relaciones de producción capitalistas. Sería reaccionario oponerse a su desarrollo, pero, si bien era conveniente aprovecharlo plenamente en una economía socialista, era necesario combatir sus consecuencias negativas para los trabajadores en una economía capitalista; lo que se debía criticar era el capitalismo, no el

¹⁷ Ya en 1988 Yves Schwartz, quien, como Bruno Trentin, cita a Ivar Oddone, subrayó que el “paradigma” tayloriano había contaminado el movimiento obrero: “hay en ese lenguaje de las ‘masas explotadas’ una especie de imagen invertida del taylorismo [...] algo de esa cultura predominante [...] que, en realidad, no presenta ningún modelo positivo del trabajador actual, no futuro, capaz de reflexionar sobre su posición de explotado y enajenado y de producir respuestas en el plano de la conciencia individual o en el plano de la conciencia de un grupo pequeño” (Oddone, Re y Briante, 1977: 47; Schwartz, 1988: 22).

¹⁸ La cita fue tomada de una publicación del 28 de abril de 1918: *Les tâches immédiates du pouvoir des soviets* [Las tareas inmediatas del poder de los soviets].

empleo predominante de la maquinaria en la economía capitalista. En 1929, siguiendo esa misma opinión, Antonio Gramsci consideró que en Italia la resistencia al “americanismo” o al “fordismo” provenía de las clases parasitarias que se apoyaban en los aspectos negativos del cambio: “No es de los grupos sociales condenados por el nuevo orden de los que podemos esperar la reconstrucción, sino de los que están en proceso de crear, por la fuerza y mediante su propio sufrimiento, las bases materiales de ese nuevo orden. Ellos deben [...] transformar en libertad lo que hoy es necesidad” (Gramsci, 1929: 74).¹⁹ El enfoque propuesto por Bruno Trentin se basa en el rechazo de ese dualismo simplificador:

Separar la cuestión de la duración del trabajo, del tiempo dedicado al trabajo y a la vida fuera del trabajo, de los contenidos del trabajo mismo, independientemente de las transformaciones que tienen lugar en la organización del trabajo y, sobre todo, de sus posibles transformaciones, e independientemente de los espacios de realización personal en el trabajo que una nueva división técnica del trabajo podría hacer posible en el futuro [...] significa [...] volver a caer en la vieja tentación de abandonar la cuestión de la libertad de trabajo, del trabajo como fuente de un nuevo derecho de ciudadanía [Trentin, 1997: 420].²⁰

Desde las perspectivas que abre este análisis, a finales de la década de los sesenta se produjo una renovación de la reflexión y de la acción sindical en los países de Europa Occidental (Freyssinet, 2014). En Francia se inició debido a algunos conflictos espectaculares: las personas obreras de las cadenas de montaje, así como otras categorías de personas trabajadoras poco calificadas rechazaron tanto la fragmentación de las tareas repetitivas y de las difíciles e insalubres condiciones de trabajo como la falta de cualquier perspectiva de progreso profesional. Los poderes públicos y la fracción “ilustrada” de los empresarios adquirieron conciencia de la insuficiencia de una respuesta puramente salarial a esos duros y prolongados conflictos. En nombre de la mejora en las condiciones de trabajo, se inició un programa de

¹⁹ Sobre la evolución ulterior del pensamiento de Antonio Gramsci, véase la segunda parte de la obra de Bruno Trentin (1997).

²⁰ Bruno Trentin fue, de 1988 a 1994, secretario nacional de la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), el principal sindicato italiano entonces cercano al Partido Comunista. Trentin participó directamente con esa representación en las experiencias de intervención obrera en la organización del trabajo que ese sindicato desarrolló tanto en el plano de la negociación colectiva interprofesional y sectorial como a nivel de empresa, en particular, en Fiat.

experimentos, principalmente sobre la ampliación o el enriquecimiento de las tareas y los equipos semiautónomos. A fin de dar respuesta a esas iniciativas, una corriente de los sindicatos —que siempre había estado presente pero que durante mucho tiempo fue minoritaria— propuso una estrategia fundamentada en la transformación del trabajo, en su propio lugar e inmediatamente, a partir de las aspiraciones y las iniciativas surgidas en los lugares de trabajo. Desde 1974, la *Confédération Française Démocratique du Travail* (CFDT, por sus siglas en francés, y español: Confederación Francesa Democrática del Trabajo), llevó a cabo en varias ocasiones amplias encuestas realizadas por sus miembros con el apoyo de algunos investigadores (CFDT, 1977 y 2001), encuestas hechas a escala de las empresas, que eran consideradas las únicas pertinentes para explicar la diversidad de las dinámicas con base en los sectores de actividad y en las categorías socioprofesionales: el énfasis se puso en “el derecho a la libre expresión garantizado por la lucha” frente al cambio técnico condicionado por consideraciones de supervisión social. Si bien de lo que se trataba en primer lugar era de “volver a situar el trabajo en el centro del debate social”, el objetivo, desde la perspectiva de un sindicalismo de afiliados, consistía también en reanudar la relación entre los militantes y los asalariados gracias a las discusiones relacionadas con la distribución y, posteriormente, con la recolección de los cuestionarios. En otra central sindical, los dirigentes de la *Confédération Générale du Travail* (CGT) [Confederación General del Trabajo], después del diagnóstico “de cierto retroceso de la capacidad de intervención de los sindicatos en el trabajo” y de la degradación de las condiciones de trabajo, preconizaron que no debían “encerrarse en la denuncia”, sino elaborar propuestas para “reconquistar el poder de influir en el trabajo”. El desafío residía en “reconstruir una nueva civilización del trabajo bien hecho y provechoso”; si bien la lógica de la acumulación de capital y la de la rentabilidad financiera siguieron siendo predominantes, no obstante, dejaban “márgenes de autonomía, y es probable que las dinámicas que han generado se reorienten de una manera positiva” (Dellacherie, Naton y Prada, 2008: 20, 22 y 25). La tercera gran confederación sindical, la *Confédération Générale du Travail/Force Ouvrière* (CGT-FO) [Confederación General del Trabajo-Fuerza Obrera], intervino más tardíamente en ese campo y dio prioridad a la reflexión conjunta entre los sindicalistas y los “expertos” (profesionales o investigadores). Su secretario general hablaba de una “pequeña revolución en nuestro campo de acción sindical”: “la cuestión del salario es ciertamente fundamental, porque

no hay trabajo sin salario, su contraparte, el precio de la fuerza del trabajo; pero, independientemente de esa cuestión crucial, es importante comprender la relación, el lugar y el significado del trabajo para los asalariados". Durante mucho tiempo, las reivindicaciones se situaron "aguas abajo del trabajo", pero también era necesario situarse "aguas arriba, es decir, en la organización del trabajo" (Forum, 2012: 2-3). Por consiguiente, las confederaciones sindicales volvieron a situar el trabajo (su contenido, su organización, su calidad, independientemente del énfasis tradicionalmente puesto en su penosidad) en el primer lugar de sus reflexiones y de los ejes de sus reivindicaciones. Sus medios de acción se basaron tanto en las instancias de representación en el seno de las empresas como en la negociación colectiva.

La experiencia reciente es rica en enseñanzas sobre la actitud y la capacidad de acción de los sindicatos frente a las nuevas formas que adopta la crisis del trabajo.

- a) Ningún sindicato defiende hoy la tesis según la cual la transformación del trabajo solamente sería posible después de la destrucción de los mecanismos de explotación y alienación inherentes al capitalismo. La transformación del trabajo constituye un reto inmediato y, para algunos, una palanca de acción para la transformación más generalizada del sistema productivo y de los modos de vida.
- b) Si bien es cierto que el problema del empleo se ha trasladado al centro de las movilizaciones, de los conflictos y de las negociaciones, y ha dejado en un segundo plano las condiciones de trabajo, parece que la difusión de las nuevas tecnologías y las nuevas formas de organización del trabajo está poniendo en tela de juicio progresivamente esa jerarquía implícita. El aumento de condiciones de trabajo insostenibles está alimentando una crisis laboral que no puede manejarse únicamente mediante soluciones curativas o compensatorias; al mismo tiempo, las competencias profesionales y la inversión individual y colectiva en el trabajo se presentan como factores cada vez más determinantes del rendimiento económico. En realidad, la cuestión de la transformación del trabajo es claramente la que se plantea tanto a los sindicatos como al empresariado.

En consecuencia, en la dinámica de los conflictos y las negociaciones existe una base sobre la cual podría llegarse a transigir, pero subsiste un obs-

táculo de importancia capital: la afirmación que hacen los empleadores de su poder exclusivo sobre la organización del trabajo. La intervención sindical únicamente es aceptable en lo que concierne a las “modalidades de aplicación de la organización del trabajo”. Aquí radica el desafío central de la crisis del trabajo: si las personas trabajadoras pueden conquistar el derecho de intervención en la administración de la empresa que incluya para ellas cierto grado de dominio sobre la transformación de su trabajo.

d. *Propósitos de la etapa*

De esa primera etapa de la reflexión que se refiere al valor ontológico en el trabajo, se desprenden tres enseñanzas:

- a) El valor del trabajo ha sido aseverado por algunas corrientes de pensamiento y por algunas fuerzas sociales en determinadas condiciones históricas. No tiene un carácter permanente ni universal. Ha podido ser movilizado tanto por las clases dominantes como una obligación moral o para predicar el esfuerzo y la resignación, como por el movimiento obrero con el propósito de afirmar su dignidad, justificar sus exigencias y reivindicar su poder.
- b) Reconocer la existencia de ese valor no implica que se le atribuya una naturaleza hegemónica. Como lo demostró hace ya mucho tiempo Paul Ricœur, existe una dialéctica entre la función eficaz del trabajo y la función crítica de la palabra, lo que significa que cualquier civilización debe ser, al mismo tiempo, una civilización del trabajo y una de la palabra (Ricœur, 1953). De manera más empírica, en la importancia respectiva que las personas atribuyen al trabajo, a la familia, al ocio, al compromiso, etc., aparecen jerarquías variables. El aspecto importante es la interdependencia de esos diferentes componentes de la realización individual y de la participación social. Un trabajo desvalorizado degrada los otros aspectos de la existencia humana.
- c) El reconocimiento del valor del trabajo por parte de las personas trabajadoras no se contradice con una experiencia negativa de la calidad del trabajo en sus diferentes dimensiones; estas últimas pesan sobre las razones de la importancia atribuida al trabajo: mientras más heterónimo, penoso, descalificado y precario es el trabajo y mientras más se le atribuye un valor instrumental (ingresos y seguridad), tanto más

posee las características opuestas y tanto más se le atribuye un valor expresivo (realización personal y socialización).

II. EL TRABAJO Y EL VALOR DE USO

En segundo lugar, en este artículo defino el trabajo como todo gasto de energía humana, inseparable física e intelectualmente, destinado a la producción de valores de uso, es decir, de bienes materiales o de servicios útiles.²¹ Esa decisión implica que estoy dispuesto a cometer “una grave falta histórica” denunciada por Dominique Méda, una falta que “cometen todos aquellos que consideran que el empleo o el trabajo asalariado son solamente una de las formas que puede adoptar el trabajo, porque éste comprende un campo mucho más vasto” (Méda, 1995: 300). En sentido opuesto, seguiré a Alain Supiot cuando afirma que “la verdadera dificultad hoy en día es, precisamente, pensar en el trabajo independientemente del empleo” (Supiot, 1997: 87). Intentaré especificar el contenido de esa opción metodológica, primero, mediante la presentación de una tipología de las formas de trabajo (sección II.1); después, por medio del análisis de aquellas formas que han sido excluidas del empleo y que, por esa razón, son de las que se prescinde más frecuentemente en los análisis del trabajo (sección II.2); finalmente, mediante la explicación de tres intentos de elaboración de categorías (históricas, legales y estadísticas) que integren el conjunto de las formas de trabajo (sección II.3).

1. *Tipología de las formas de trabajo*

En el cuadro 1 propongo una tipología cuyos límites preciso a continuación.

a. *Una proposición*

La tipología que presento en el cuadro 1 se deriva de la intersección de dos pautas: la condición del trabajador y la del producto del trabajo, lo cual da como resultado seis formas típicas ideales del trabajo.

²¹ La utilización del calificativo *útil* remite a otro debate referido a las condiciones subjetivas y sociales de la definición y el reconocimiento de la utilidad. Esa cuestión es tan fundamental como la del valor del trabajo, pero no se abordará en este artículo.

CUADRO 1. *Tipología de las formas de trabajo*

		<i>Situación del trabajador</i>		
		<i>Trabajo asalariado</i>	<i>Trabajo autónomo</i>	<i>Trabajo forzado</i>
<i>Condición del producto del trabajo</i>	<i>Mercantil</i>	1. Para las empresas	3. Trabajo independiente	5. Para las empresas
	<i>No mercantil</i>	2. Para el servicio público o los hogares	4. Trabajo doméstico; trabajo voluntario	6. Para el servicio público o los hogares

FUENTE: elaboración propia.

En primer lugar, pueden distinguirse tres estados del trabajo:

- a) El trabajo asalariado o, de manera más general, el trabajo subordinado: la persona trabajadora pone su fuerza de trabajo a la disposición de un empleador en una relación contractual de duración determinada o indeterminada, y su remuneración se fija en un mercado de la mano de obra más o menos regulado por reglas institucionales.
- b) El trabajo autónomo: la persona trabajadora establece las condiciones para la puesta en práctica de su fuerza de trabajo en el marco de las restricciones económicas o sociales; su remuneración puede ser el resultado de la venta del producto de su trabajo o de los mecanismos de solidaridad, públicos o privados.
- c) El trabajo forzoso: la persona trabajadora es obligada a trabajar mediante la violencia física o mediante la amenaza de sanciones; su remuneración es nula, independientemente de la cobertura, eventualmente parcial, de las necesidades de su reproducción. La naturaleza de la constricción es lo que caracteriza ese tercer estado, no su existencia, porque en los dos primeros casos la presión de la constricción económica o de las constricciones sociales puede ser determinante.

En segundo lugar, se hace una distinción, dependiendo de si el producto del trabajo es de naturaleza mercantil o no.

1. Si el producto es de naturaleza mercantil, su costo de producción es cubierto por su venta en el mercado. El producto se hace en “empresas” en el sentido tradicional de las cuentas nacionales.

2. Si el producto no es de naturaleza mercantil, el costo de producción es cubierto mediante retenciones o transferencias, ya sean obligatorias o no. El producto se realiza por “el servicio público” y los “hogares”, siempre en el sentido tradicional de la contabilidad nacional.

b. *Los límites*

La tipología ofrece una herramienta para analizar la diversidad, no una cuadrícula para clasificar realidades heterogéneas. Las explicaciones que siguen a continuación lo ilustran y ponen en relieve los riesgos que resultarían por una aplicación mecánica de los tipos ideales.

En primer lugar, existe un debate sobre el límite del perímetro que delimita el mundo del trabajo en relación con el del “no trabajo” (el ocio, el descanso, etc.). En particular, se trata de la producción de valores de uso para uno mismo. La convención que por lo general se adopta es la de la “tercera persona”: el trabajo es la actividad que podría ser encomendada a un tercero para obtener el mismo resultado.

En segundo lugar, existen zonas grises entre los diferentes tipos de trabajo, por ejemplo: el desarrollo de un trabajo supuestamente independiente puede constituir un medio de ocultamiento del trabajo asalariado. Ciertas modalidades del trabajo voluntario (véase más adelante) pueden situarse en el margen de un salario encubierto (como el trabajo voluntario) o en sustitución de este último (como en las pasantías) o incluso en el límite del trabajo forzoso (*workfare*, en inglés: una forma de bienestar social en la que se requiere que las personas trabajen como condición para recibir ayuda, es decir, un trabajo hecho con la amenaza de la pérdida de prestaciones), y podrían multiplicarse los ejemplos.

Finalmente, en tercer lugar, los diferentes tipos de trabajo pueden combinarse en los tiempos de trabajo individuales o familiares. Menciono brevemente en seguida algunos de los aspectos que he analizado en documentos de trabajo anteriores (véase Freyssinet, 2004-2007).

- a) Las múltiples formas del feudalismo se basaban en el trabajo de los siervos, que combinaba la producción para el autoabastecimiento de sus familias, el trabajo forzoso directamente al servicio del señor feudal y las entregas de productos al señor feudal para su consumo o con fines de comercialización. En las fases históricas finales del Medioevo, las

obligaciones podían adoptar la forma de cuotas monetarias, lo que implicaba la producción de mercancías por los siervos; a cambio, se supone que estos últimos se beneficiaban de la protección del señor feudal y, eventualmente, del acceso a cierto tipo de equipo (molinos, prensas, etcétera).

- b) En la explotación agrícola familiar, que a menudo fue predominante en el siglo XIX y parte del XX, el equilibrio se basaba en la combinación en proporciones variables de las actividades de abastecimiento para la subsistencia propia y de producción para el mercado; en las temporadas bajas, podían ir acompañadas de actividades asalariadas temporales fuera de la explotación y, en las temporadas altas, del recurso temporal a algunos peones asalariados dentro de la explotación.
- c) La empresa paternalista, especialmente en el caso extremo del pueblo-fábrica (*company town*), recurría a asalariados a los que se integraba en un complejo sistema de compensaciones: al salario directo, se añadía el apoyo de una red de instituciones que se extendían desde el nacimiento hasta la muerte y que creaban una relación de dependencia muy alejada del modelo del “trabajador libre”; además, la familia obrera disponía con frecuencia de una parcela de tierra para la producción de subsistencia propia. De forma simétrica, con el propósito de mantener su dominio o su legitimidad, el empleador debía garantizar la seguridad del empleo y de las condiciones de la existencia, frecuentemente a lo largo de múltiples generaciones.

Consecuentemente, la tipología propuesta solamente tiene una función: como marco de referencia para descifrar las formas generalmente heterogéneas de movilización de las capacidades de trabajo. En ese marco, en adelante, mi análisis se centra sobre la base de una comprobación: casi todo el problema que ha sido presentado y analizado en la primera parte de este texto se refiere al trabajo asalariado (casos 1 y 2 del cuadro) y, frecuentemente, en realidad, solamente al trabajo asalariado para las empresas (caso 1). Una pequeña parte de los análisis del trabajo abarca el empleo en su conjunto, es decir, el trabajo remunerado (casos 1, 2 y 3). Sin ignorar el carácter central de esa esfera de actividad en las economías de mercado, deseo mostrar que, desde la perspectiva de los valores de uso, el análisis del trabajo únicamente es posible, incluso en el caso del trabajo remunerado, si se toman en cuenta la importancia y las funciones del trabajo no remunerado.

2. *El valor de uso y el trabajo no remunerado*

Existen tres formas típicas del trabajo no remunerado: el trabajo forzoso, el doméstico y el voluntario; todas éstas asumen funciones y presentan dinámicas contrastantes de acuerdo con las características de los sistemas sociales y con las etapas del desarrollo económico.

a. *El trabajo forzado*

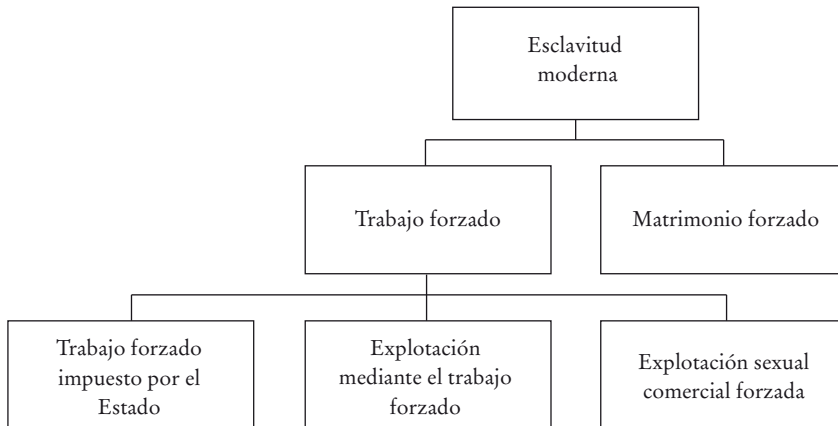
Se sabe lo importante que fue la esclavitud en la historia de nuestras sociedades hasta el siglo XIX. Se encontraba, por ejemplo, en el corazón de la economía de plantación con la distinción básica entre el esclavo *de la cabaña* y el esclavo *del campo*: el primero aseguraba la servidumbre doméstica de la familia del hacendado o dueño de la plantación en la esfera no mercantil; el segundo era asignado a la producción para el mercado. En el siglo XX los Estados totalitarios recurrieron al trabajo forzoso a gran escala. En los campos de concentración nazis, un número importante de las víctimas fue puesto a disposición de las grandes empresas con actividades comerciales; en el *gulag* soviético, la administración era el principal usuario del trabajo destinado a las obras de infraestructura. En el siglo XXI el trabajo forzoso no se limita a los casos de represión política o de esclavitud doméstica que en ocasiones son muy publicitados, sino que ha conservado un carácter de masas, si se le aplican las definiciones adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y si se reúnen los resultados de la encuestas que esta última lleva a cabo periódicamente (OIT, 2014 y 2017a).

En 2016,²² según la tipología presentada en el diagrama 1, la OIT estimó que habían 40.3 millones de personas en “esclavitud moderna” en todo el mundo, incluidos 15.4 millones en el caso del matrimonio forzado y 24.9 millones en trabajo forzado.²³ Este último se divide en tres subcategorías:

- a) Trabajo forzado impuesto por el Estado: 4.1 millones.
- b) Explotación mediante trabajo forzado: 16.0 millones.
- c) Explotación sexual comercial forzada: 4.8 millones.

²² Hasta la fecha no existen evaluaciones mundiales más recientes.

²³ En 2021 la estimación fue de 20.9 millones, únicamente en el caso del trabajo forzado.

DIAGRAMA 1. *Tipología de las formas de esclavitud moderna*

FUENTE: OIT (2017a: 17).

No es posible considerar esos fenómenos como marginales cuando se analiza la condición del trabajo en nuestras sociedades si se toma en cuenta, por una parte, el lugar que, según revelan numerosas encuestas, el trabajo forzoso puede ocupar en las cadenas de valor de ciertas grandes empresas multinacionales, y, por otra parte, la función que desempeña la explotación sexual en los “productos” que ofrece la industria del turismo.

Esas evaluaciones no incluyen el trabajo de las niñas y los niños (OIT, 2017b), cuyo número se estimó en 152 millones en 2016, de los cuales 73 millones llevan a cabo “un trabajo peligroso” y 48% se encuentra en el grupo de edad de cinco a 11 años.²⁴ Cabe preguntarse sobre el carácter voluntario o forzoso de esas últimas formas de trabajo.

b. *El trabajo doméstico o familiar*

La producción de bienes materiales y servicios realizada en el seno de las familias en beneficio de sus miembros constituye la modalidad de trabajo

²⁴ Según las estimaciones para 2020, esa cifra sería de 160 millones, de los cuales 79 millones realizan un trabajo peligroso y 56% de ellos se encuentra en el segmento de cinco a 11 años de edad; véase OIT y UNICEF (2021).

gratuito, en este caso, el uso de la noción de “valor” es muy controvertida: también es hoy, con creces, la principal forma de trabajo no remunerado, aun cuando sea difícil de medir. Finalmente, es una forma de actividad cuya relación con el empleo se ha transformado más marcadamente desde hace medio siglo.

El reconocimiento del “valor” del trabajo doméstico, que es abrumadoramente femenino, ha sido una reivindicación de corrientes de pensamiento y de fuerzas sociales antagónicas. La afirmación de ese valor puede ser uno de los componentes de una visión patriarcal de la mujer en el hogar: las mujeres, plenamente legitimadas en esa función, serían mal vistas si pretendiesen apartarse de él; una ilustración de ello se dio a finales del siglo XIX con la reivindicación del *living wage* (el salario vital o digno; véase, más adelante, la sección III.3): fue definido como el salario del hombre (*male breadwinner*: el hombre que gana el pan para la familia), que debía ser suficiente para garantizar las condiciones de vida decentes para la familia de un obrero. El salario vital o digno, impulsado por las tendencias “sociales” de las diferentes variedades de la religión cristiana, también fue adoptado entonces por los sindicatos de los países anglosajones, los que, como ya se ha visto, eran cuando menos ambiguos respecto a la cuestión del trabajo de las mujeres (véase la sección I.1). En las versiones modernas de esas mismas concepciones se ha defendido, sobre todo, la creación de prestaciones sociales en especie, condicionadas al mantenimiento de la esposa o de la madre en el hogar. En sentido opuesto, los movimientos feministas han luchado por el reconocimiento de las actividades domésticas de las mujeres con el carácter de “trabajo”, con el propósito de poner en evidencia el mecanismo de explotación que implica el carácter gratuito de ese trabajo. Sobre esa base, los análisis y las recomendaciones son diversos y los desacuerdos, complejos:²⁵ ¿se lleva a cabo la explotación en beneficio de los hombres en el marco de una sociedad patriarcal integrada en el capitalismo?; ¿se lleva a cabo en provecho del empleador real del cónyuge o de los futuros empleadores de los hijos, puesto que el trabajo doméstico femenino es indispensable para la reproducción de la fuerza de trabajo? Por contradictorias que parezcan esas concepciones, han tenido como resultado que ya no se rehúse el carácter de “trabajo” al trabajo doméstico femenino y, por consiguiente, al trabajo doméstico en su totalidad.

²⁵ Para una síntesis reciente, véase Simonet (2018: cap. 1); véase también Gottfried (2006).

En primer lugar, la evaluación cuantitativa del trabajo doméstico tropieza con las dificultades para establecer sus límites; en segundo lugar, la valoración monetaria de ese trabajo plantea cuestiones de principio. En ocasiones, resulta arbitrario trazar una separación entre el tiempo de trabajo doméstico y el reservado para las actividades de ocio y el tiempo libre. La pauta que generalmente se utiliza es la del “tercero” o la de la existencia de un sustituto mercantil: el trabajo doméstico es aquel que podría encomendarse a un tercero para obtener el mismo resultado. Ahora bien, la valoración monetaria de ese trabajo es problemática; en primer lugar, se presenta una objeción “fundamentalista”: asignar un valor monetario a un trabajo que esencialmente es gratuito consistiría en aceptar una lógica de mercantilización generalizada de las actividades humanas; en segundo lugar, una objeción más técnica se basa en la inexistencia de mercados en los que las diferencias entre la oferta y la demanda fijen un precio; sin embargo, en el análisis económico y en la contabilidad nacional han sido utilizados desde hace mucho tiempo precios ficticios. El interés de hacer ese cálculo reside únicamente en la obtención de un orden de magnitud, y en modo alguno constituye una simulación de una situación posible: la mercantilización de todo el trabajo doméstico supondría un modelo radicalmente diferente de organización económica y social que, suponiendo que fuese realizable, engendraría un sistema de precios desconocido, diferente del que se utiliza para su evaluación.

Se ha observado que ha habido cambios muy importantes del peso relativo que tienen el trabajo doméstico y el remunerado en el empleo del tiempo de las mujeres y el de los hombres. La explicación de esos movimientos es compleja, porque son el resultado de una combinación entre los factores estructurales (el envejecimiento, la transformación de la composición familiar, la situación del mercado del trabajo, el grado de educación, etc.) y los cambios del comportamiento de las diferentes categorías de la población. El envejecimiento de la población (las jubilaciones) explica esencialmente la reducción de las actividades profesionales de los hombres. En el caso de las mujeres, ese efecto se ve compensado casi en su totalidad por el aumento de la tasa de actividad. La transición generalizada de las mujeres al empleo remunerado implica la reducción de su trabajo doméstico, lo que, a su vez, es un factor de creación de puestos de trabajo en los servicios (el cuidado de los niños, el servicio colectivo de preparación de alimentos, etc.) y también en la industria (equipamiento de menaje, las comidas preparadas, etc.). Consecuentemente, el trabajo familiar y las tareas del hogar no constituyen

dos mundos separados: parcialmente, comprenden actividades sustituibles. La frontera se desplaza constantemente debido a influencias contrapuestas.

c. *El trabajo voluntario*

Se trata de un grupo heterogéneo con límites inciertos. El trabajo voluntario comprende todo el suministro de bienes materiales o de servicios a otras personas en un marco estructurado y organizado, pero sin remuneración. Ignorado durante mucho tiempo o confundido con una forma específica de ocio que, supuestamente, proporcionaría satisfacciones simbólicas, el trabajo voluntario fue gradualmente reconocido por la función que desempeña en la regulación social y, posteriormente, por el lugar que ocupa en las políticas de empleo (Joël y Leclerc, 2002; Simonet, 2010 y 2018).

Ciertos trabajos comparativos entre los Estados Unidos y diferentes países europeos han llevado a la identificación de muchos modelos sociales del trabajo voluntario que forman parte de tipologías mundiales (Archambault, 2001; Simonet, 2010).

- a) El caso de los Estados Unidos ilustra el modelo anglosajón o liberal. La ideología principal es la de una obligación ética con la comunidad (*give back to the community*: devolver a la comunidad), que va acompañada de la desconfianza respecto a la intervención estatal. Sin embargo, la intervención del Estado se ha vuelto importante tanto desde el punto de vista de la ayuda financiera como por la promoción más o menos obligatoria del voluntariado. Este último es, a la vez, un paliativo de las carencias de determinados servicios públicos y un instrumento de las políticas de integración o de control social (véase más adelante).
- b) El modelo renano o corporativista presenta un sector sin fines de lucro que es poderoso y está fuertemente institucionalizado en el centro del modelo de bienestar bismarckiano; como resultado, se recurre principalmente al trabajo asalariado y muy poco al trabajo voluntario.
- c) El modelo escandinavo o socialdemócrata se basa en un Estado de bienestar (el *welfare state*) desarrollado: el trabajo voluntario se realiza fuera de esa esfera y se orienta no hacia la comunidad, sino, por lógicas asociativas especializadas, para el servicio de sus afiliados.
- d) El modelo mediterráneo (o “incipiente”), que ha tenido un desarrollo incipiente del voluntariado organizado; aquí las funciones equivalentes

son proporcionadas principalmente mediante una ayuda mutua informal en el marco de una comunidad o del entorno local.

El interés y los riesgos de recurrir al método tipológico en el dominio de las comparaciones internacionales son muy conocidos; su contribución consiste en poner de relieve la variedad de modos en que el trabajo voluntario se incorpora a las formas nacionales de la división social del trabajo.

A la heterogeneidad macrosocial se le asocia con otra fuente de heterogeneidad relacionada con el lugar que ocupa el voluntariado en la trayectoria individual, en particular, en su relación con el trabajo remunerado. Maud Simonet (2010: 25-56) ofrece una tipología de ella:

- a) En las “carreras invisibles” el trabajo voluntario sustituye la profesionalización como complemento del trabajo doméstico en el caso de las mujeres casadas. Puede ser tanto una manera de reforzar una posición enajenada en una función social tradicional como una fuente alternativa de acceso a cierto grado de poder social y, por lo tanto, de emancipación.
- b) En las “segundas carreras”, sobre todo en el caso de las masculinas, se trata de una actividad iniciada (o ampliada) después de haber hecho una carrera profesional. Esta última ejerce una influencia determinante: ya sea que la competencia profesional vuelva a utilizarse y se revalore; ya sea, por el contrario, que el voluntariado permita satisfacer ciertos “sueños de actividad” hasta entonces imposibles.
- c) En las “carreras paralelas” se observa una combinación de trabajo profesional con trabajo voluntario. Los motivos son diversos: compensar la insatisfacción en la profesión, preparar la movilidad profesional, probar sin riesgo una actividad alternativa, etcétera.

La existencia de reservas de trabajo gratuito no carece de repercusiones en el comportamiento de los actores que son sus usuarios o promotores: las asociaciones, las empresas y los poderes públicos.

En las asociaciones, puesto que tienen la importancia suficiente para crear una función especializada, aparecen procedimientos que copian los que se aplican a los asalariados; consecuentemente, se ponen en práctica convocatorias a presentar candidaturas y, después, de selección y capacitación. Se organiza una cuasicarrera con etapas de integración progresiva en la estruc-

tura, de seguimiento, de evaluación y de acceso a mayores responsabilidades que pueden desembocar en la contratación, pero también en su terminación, y se ofrece el reconocimiento de la experiencia adquirida. Los “contratos o actas de voluntariado” pueden especificar los compromisos recíprocos y otorgar ciertas garantías. El volumen de trabajo voluntario aportado se convierte en un argumento en favor de las asociaciones en las negociaciones financieras que establecen con los poderes públicos.

Por lo demás, un pequeño pero creciente número de grandes empresas ha percibido el interés que podría tener alentar a su personal a hacer trabajo de voluntariado durante el horario laboral remunerado o además de él (Bory, 2009). Es cierto que, en un primer momento, se trata principalmente de una política de comunicación e imagen de marca (la empresa solidaria, la responsabilidad social de la empresa, etc.), pero el enfoque puede extenderse a una política de gestión de los recursos humanos: la experiencia del voluntariado enriquece el saber hacer mediante la adquisición de nuevas competencias; puede compensar una vida profesional poco satisfactoria por medio de actividades de convivencia y, de esa manera, modificar las habilidades con un efecto de satisfacción en el trabajo, de lealtad y de movilización al servicio del proyecto de la empresa. De esta manera, crece la permeabilidad entre las actividades remuneradas y las no remuneradas.

En el caso de los poderes públicos (Estados y comunidades locales, como los municipios), la promoción del voluntariado está cobrando una gran importancia como instrumento de las políticas de lucha contra la exclusión y del acceso al empleo (Naves, 2011). El voluntariado se presenta como un medio para escapar de los efectos destructivos de la inactividad, para adquirir experiencia laboral, una competencia validada y vínculos sociales, y para demostrar valía ante un empleador potencial. En resumen, sería un trampolín al empleo, ya fuese que se practicara en la administración pública o en las empresas y asociaciones alentadas y ayudadas con el propósito de poder recurrir a ellas.

De esa manera, se desarrollan áreas de incertidumbre o superposición entre el trabajo voluntario y el trabajo más o menos obligatorio (voluntariado elegido o sometido, según el vocabulario de Maud Simonet), entre un trabajo gratuito y uno parcialmente remunerado, con la preocupación prioritaria de quienes lo utilizan para que se mantenga fuera de la condición de asalariado. La inexistencia de subordinación jurídica da paso, o bien, al libre compromiso, fuente de realización y valorización, o bien, a

una lógica de dominación o de control alimentada por ideologías filantrópicas o cívicas. Frecuentemente, resulta difícil aislar esos dos componentes en un continuo heterogéneo; sin embargo, aparece una tendencia predominante: el trabajo voluntario es cada vez más un componente de la política de empleo, ya sea como parte de una trayectoria de preparación o de acceso al empleo, ya sea como una manera de bajo costo de sustitución del empleo asalariado.

El carácter generalizado, complejo y contradictorio de la evolución observada en los diversos dominios de las actividades no remuneradas, los vínculos de complementariedad, de competencia y de sustitución que se establecen entre esas actividades y las actividades remuneradas llevan a que se privilegie una concepción del trabajo que abarque todas las formas de creación de valores de uso y que no se reduzca únicamente al trabajo que crea valor de cambio, *a fortiori*, únicamente al trabajo asalariado.

3. *Hacia un análisis integral de las formas del trabajo*

La tipología de las formas de trabajo heterogéneas (véase la sección II.1) es solamente una primera etapa del proceso con el que se pretende generar un análisis que las comprenda todas. Si bien todavía no se ha alcanzado ese objetivo, es estimulante observar que ya han sido presentadas propuestas en esa dirección en los casos de al menos tres disciplinas: la historia, el derecho y la estadística.

a. *La historia mundial del trabajo*

En el marco del Instituto Internacional de Historia Social de Ámsterdam, Marcel van der Linden inició un programa de investigación sobre la “historia mundial del trabajo” (*global labor history*); para ello, reunió e inició un conjunto de investigaciones orientadas por la crítica del eurocentrismo que durante mucho tiempo ha sido predominante entre los historiadores del trabajo. El objetivo es volver a trazar la historia de todas las formas de trabajo dominadas (los *subaltern workers* o trabajadores subalternos), ya sea que el trabajo fuese libre o no; impuesto mediante la coacción económica o política; ya sea que fuese remunerado o no; formal o informal; ejercido por decisión individual; en el marco de la familia o en el de una unidad de pro-

ducción. El conjunto de las personas trabajadoras dominadas constituye “una única gran clase social”, independientemente de su heterogeneidad y de sus divisiones internas (Linden, 2008: 378).

No puede comprenderse ninguna forma de trabajo si no se le sitúa en sus relaciones con las otras formas de trabajo o si se ignoran las formas intermedias. Si bien el marco general es el de una historia universal del trabajo, el campo privilegiado de investigación se sitúa en el periodo —a partir del siglo XIV— durante el cual el capitalismo engendró la expansión de un mercado mundial. Marcel van der Linden muestra que es imposible identificar el capitalismo con la generalización, incluso su tendencia al trabajo asalariado. Durante varios siglos, la esclavitud fue, en ciertas condiciones, una forma eficaz, no arcaica, de utilización de la fuerza de trabajo y de valoración del capital. Incluso hoy en día el trabajo doméstico sigue siendo un componente esencial de la reproducción de la fuerza de trabajo y, por lo tanto, de las relaciones de producción capitalistas.

De manera más reciente, Andrea Komlosy, coordinadora en la Universidad de Viena de un programa de historia mundial, amplió ese enfoque mediante la definición de la historia del trabajo como la de las “combinaciones de las relaciones de trabajo que existen simultáneamente” (Komlosy, 2014: 1). La autora hace la misma crítica contra un discurso sobre el trabajo eurocéntrico que excluye del concepto de trabajo todas las formas no mercantiles. En la variedad de filosofías, religiones, ideologías y lenguajes, rastrea las múltiples concepciones del trabajo que se han imbricado o sucedido, y esboza una tipología de la ilimitada diversidad de las formas de trabajo (Komlosy, 2014: cap. 4), en el entendido de que “cada periodo histórico se caracteriza por una combinación única de los modelos y las formas de trabajo” (Komlosy, 2014: 83).

b. *El derecho del trabajo*

En un informe para la Comisión de las Comunidades Europeas, Alain Supiot propuso sustituir el paradigma del empleo por “un paradigma de la condición profesional de las personas que [...] englobe las diversas formas de trabajo que toda persona podría llevar a cabo a lo largo de su existencia” (Supiot, 1999: 89-90).

La condición profesional no cae únicamente en la jurisdicción del derecho del trabajo, sino también del derecho social y la seguridad social. Ya está

surgiendo de esta manera, si se observa el desarrollo del derecho positivo en cuatro círculos concéntricos en un radio decreciente:

- a) “El primer círculo es el de los derechos sociales ‘universales’, es decir, garantizados a todos, independientemente del trabajo de que se trate”.
- b) “El segundo círculo es el de los derechos basados en el trabajo no profesional (responsabilidad por los demás, formación de sí mismo, trabajo voluntario)”; en él se encuentran, por lo tanto, las distintas modalidades del trabajo no remunerado.
- c) “El tercer círculo es el del derecho común de la actividad profesional”; reúne todas las formas de trabajo remunerado, es decir, el empleo.
- d) “El cuarto círculo es el del derecho propio del trabajo asalariado”, que contiene “disposiciones directamente relacionadas con la subordinación” (Supiot, 1999: 89).

c. *Las estadísticas del trabajo*

A pesar de su título original, Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Bureau International du Travail (BIT), esta institución fue creada en 1919 para abordar los problemas de los asalariados. Posteriormente, cuando se incluyeron en su agenda las cuestiones relacionadas con el empleo, en la definición estadística adoptada se amplió el campo a todas las formas de trabajo remunerado; más tarde aún, como ya se ha visto, la preocupación se amplió al trabajo forzoso, y, hace unos cuantos años, en 2013, se dio un paso adelante en el informe que la OIT preparó para la Reunión de Expertos en Estadísticas Laborales (OIT, 2013b), lo cual condujo a la adopción de una resolución innovadora con ocasión de la 19ª Conferencia Internacional de Estadísticos en octubre de 2013 (OIT, 2013a).

El informe partió de una observación simple: “las estadísticas del empleo y el desempleo elaboradas de conformidad con esas normas (las normas establecidas en 1982) han demostrado que cada vez son más inadecuadas para describir el mundo del trabajo *en su totalidad*” (OIT, 2013b: 1).²⁶ El objetivo adoptado fue: “integrar todas las formas de trabajo” (OIT, 2013b: 7) en la medida en que contribuyan al bienestar de la población.

²⁶ La cursivas son mías.

Al final de los debates de la conferencia, se adoptó una resolución en la que se retomaron y especificaron los objetivos: se trataba no únicamente de extender las normas existentes a “la participación de todas las personas en todas las formas de trabajo”, sino también de “medir la interacción entre las diferentes formas de trabajo” (OIT, 2013a: 53).

El trabajo es un concepto de referencia con una definición muy amplia: incluye “todas las actividades llevadas a cabo por las personas de cualquier sexo y edad con el fin de producir bienes o prestar servicios destinados al consumo de terceros o para su consumo personal” (OIT, 2013a: 54). No obstante, no incluye “las actividades que no pueden ser llevadas a cabo por otra persona que no sea uno mismo” (la pauta del “tercero”). En 2018, en la 20ª Conferencia Internacional de los Estadísticos del Trabajo, se precisaron y complementaron las formulaciones conceptuales y las opciones metodológicas de medición relacionadas con ese enfoque ampliado y estructurado de las diferentes formas de trabajo. En adelante, se tendría en cuenta el conjunto de las actividades humanas dedicadas a la producción de bienes materiales y de servicios, sean cuales fueren los destinatarios y sea cual fuere la condición de las trabajadoras y los trabajadores.

d. Propósitos de la etapa

El rechazo a limitar el campo de trabajo únicamente a las actividades remuneradas tiene dos justificaciones:

1. La elección del vocabulario no es una pura convención, también conlleva significado; por ejemplo, negarse a calificar como trabajo el enorme conjunto de las actividades, fundamentalmente las femeninas, que el uso designa como “trabajo doméstico” equivale a rechazar una reivindicación de reconocimiento que se ha hecho durante mucho tiempo por los movimientos de las mujeres y, después, los feministas: en el enfoque centrado en el valor de uso, se opta por un amplio campo que dicha reivindicación se propone estructurar.
2. Esa estructuración es tanto más esencial en la medida en que las diferentes formas de trabajo mantienen entre sí relaciones complejas y en evolución; pueden ser complementarias, competitivas, sustituibles o no, ya sea en el caso de un individuo, ya sea en el seno del hogar o incluso a escala social. Se les puede combinar o vincular entre sí a lo

largo de la trayectoria individual; están separadas por “zonas grises” cuyo surgimiento refleja las estrategias de los actores en los contextos económico, jurídico y social en constante transformación. Limitar *a priori* el análisis del trabajo únicamente al asalariado (o incluso al empleo) margina la dinámica de la evolución de las formas de trabajo heterogéneas.

III. EL TRABAJO Y EL VALOR DE CAMBIO

Alain Supiot ha recordado con frecuencia el principio fundamental reafirmado por la OIT en 1944 en su “Declaración de Filadelfia”: “el trabajo no es una mercancía” (Supiot, 2021). Sin embargo, para la producción de mercancías en una economía de mercado, se recurre a la fuerza de trabajo: el trabajo crea valor de cambio y la fuerza de trabajo se intercambia como una mercancía. Adam Smith, David Ricardo y Karl Marx desarrollaron la llamada teoría del valor del trabajo, que determina el valor de cambio de la fuerza de trabajo (sección III.1), y la cuestión ha sido reexaminada en el transcurso de las últimas décadas desde nuevos puntos de vista. En primer lugar, a la luz de las transformaciones de las técnicas de producción y de los modos de regulación del capitalismo contemporáneo, algunos autores han afirmado la desaparición tendencial del valor de cambio de la fuerza de trabajo en la medida en que se suprime el puesto de trabajo en la producción de valores de cambio (sección III.2); en segundo lugar, con base en la antigua tradición de la reivindicación de un “salario mínimo” [*living wage*], algunos equipos de investigadores han tratado de definir los determinantes sociales del valor de la fuerza de trabajo (sección III.3).

1. *El valor de cambio de la fuerza de trabajo*

No tiene caso volver sobre los dos siglos de controversias inconclusas sobre la teoría del valor trabajo.²⁷ Si bien Smith y Ricardo enunciaron el principio según el cual el valor de cambio de las mercancías es proporcional a la cantidad de trabajo invertido en ellas, Marx afirmó que su aporte fundamental fue haber aplicado esa regla al valor de la fuerza de trabajo, con lo cual reveló el mecanismo de la explotación. Sin embargo, si bien la fuerza de trabajo es

²⁷ Véase una síntesis en Meek (1956).

una mercancía, se trata de una mercancía de un tipo particular. La integración de la fuerza de trabajo en la teoría general del valor genera dificultades específicas: en primer lugar, no puede ignorarse que los gastos de trabajo necesarios para la reproducción de la fuerza de trabajo se encuentran principalmente fuera de la esfera mercantil; en segundo lugar, incluso en el contexto del trabajo abstracto, la definición de la cantidad de trabajo no puede evitar el problema de la heterogeneidad del trabajo; por último, en tercer lugar, la cantidad de trabajo *socialmente* necesaria para la reproducción de la fuerza de trabajo no puede tener una definición puramente fisiológica.

a. *Una mercancía particular*

Si bien es cierto que la fuerza de trabajo se intercambia como si fuese una mercancía, no por ello se produce como tal (Lautier y Tortajada, 1977): la reproducción tiene lugar en el seno de la célula familiar y concierne al propio trabajador y a los hijos que ulteriormente serán llamados a remplazarlo en la producción.²⁸ ¿Cómo determinar la cantidad de trabajo necesario para producirlo? Para una mercancía ordinaria, se suma el trabajo vivo y el trabajo muerto incorporados en los medios de producción en el marco del proceso de producción capitalista destinado a la creación de valor y a la extracción de plusvalía. Sin embargo, ése no es el caso de la producción-reproducción de la fuerza de trabajo; por supuesto, requiere la adquisición de mercancías, los bienes de consumo de los obreros, que contienen una cantidad determinada de trabajo productivo. No obstante, también exige una importante cantidad de trabajo improductivo que no es creador de valor: el trabajo doméstico en el seno de la familia obrera y el trabajo contenido en los servicios públicos necesarios para la reproducción de la fuerza de trabajo (educación, salud pública, etc.). ¿Debe limitarse el cálculo del valor de la fuerza de trabajo únicamente a las necesidades de su reproducción que pasan por la compra de mercancías? Ese valor sería, por lo tanto, una función

²⁸ “Entonces, ¿cuál es el valor de la fuerza de trabajo? Como la de cualquier otra mercancía, es determinada por la cantidad de trabajo requerida para producirla [...] Además de la cantidad de medios de subsistencia necesarios para su propio mantenimiento, él [el obrero] necesita otra cantidad para criar cierto número de hijos destinados a remplazarlo en el mercado de trabajo y perpetuar la raza de los trabajadores” (Marx, 1865: 510). Estamos en el modelo del *male breadwinner*: el proveedor masculino de la familia.

del reparto, fluctuante en el largo plazo, que se establece entre tres formas de trabajo complementarias.

b. *Trabajo simple y trabajo complejo*

La medida del valor por la cantidad de trabajo socialmente necesario se define a escala del trabajo abstracto, considerado como homogéneo y que, por lo tanto, se puede medir con base en su duración.²⁹ Sin embargo, Marx introdujo la distinción entre el trabajo simple y el complejo, pero sus formulaciones en esa área son imprecisas y cambiantes, y son el origen de diferentes interpretaciones o distintos intentos de profundización.³⁰

- a) La solución más simple consiste en considerar que las relaciones de las tasas salariales observadas dan la medida de las relaciones entre los valores de una fuerza de trabajo cualificada desigualmente.³¹ La respuesta engendra una crítica de circularidad: mientras que la teoría del valor se elabora con el propósito de explicar la determinación de las relaciones de intercambio observadas, debería basarse en estas últimas para determinar las relaciones de valor.
- b) Una segunda solución consiste en aplicar el principio general de cálculo de los gastos de trabajo:³² el trabajo complejo es producido por el trabajo de los instructores o el de los profesores, al que puede añadirse el tiempo de trabajo de los aprendices o el de los alumnos. Volvemos entonces a encontrarnos con el problema anteriormente planteado: situado fuera de la esfera de la producción de plusvalía, ese trabajo es

²⁹ Para evitar complicaciones excesivas, no planteo aquí la cuestión de las diferencias de la intensidad del trabajo en un periodo determinado.

³⁰ Véase una síntesis de esos debates en Hollard (1978).

³¹ Tal es el principio enunciado en *El capital*: “La igualdad [...] entre distintos trabajos sólo puede consistir en una abstracción de sus reales desigualdades, en la reducción de todos ellos al carácter común que poseen en cuanto inversión de fuerza humana de trabajo, en cuanto trabajo humano abstracto”; véase Marx (1867: 607).

³² “Además, es preciso dedicar otra suma de valores al desarrollo de su fuerza de trabajo y a la adquisición de una cierta destreza [...] del mismo modo que el costo de producción de fuerzas de trabajo de distinta calidad es distinto, tiene que serlo el valor de la fuerza de trabajo aplicada en distintos oficios [...] el valor de la fuerza de trabajo se fija lo mismo que el de otra mercancía cualquiera; y como distintas clases de fuerza de trabajo tienen distintos valores o exigen distintas cantidades de trabajo para su producción, tienen que tener distintos precios en el mercado de trabajo” (Marx, 1865: 26).

improductivo,³³ y, si no crea valor, ¿cómo puede aumentar el valor de la fuerza de trabajo?

- c) La tercera etapa lleva a la sustitución de ese trabajo improductivo por un equivalente mercantil: ya sea el tiempo de trabajo productivo al que los interesados han renunciado para dedicarse a la formación, ya sean las mercancías que han sido consumidas para llevar a cabo el proceso de formación.³⁴

En consecuencia, Marx dejó inconcluso el tratamiento de la cuestión de la “reducción” del trabajo complejo en trabajo simple, lo cual explica que sus continuadores hayan explorado diferentes caminos (Hollard, 1978: 164-184). Hasta la fecha, no se ha encontrado una respuesta satisfactoria a esa interrogante.

c. Un elemento moral e histórico

Cuando se trata de precisar cuánta es la cantidad de trabajo socialmente necesaria para la producción-reproducción de la fuerza de trabajo, se presenta una tercera dificultad, la cual se refiere a la definición de la “canasta de mercancías” que se debe tomar en consideración. Marx afirmó que si bien la estricta reproducción fisiológica constituye un mínimo por debajo del cual no es posible una reducción de manera perdurable, las comparaciones entre periodos de la historia o entre países capitalistas muestran que el valor de la fuerza de trabajo contiene, además, “un elemento moral e histórico [...] que la distingue de otras mercancías” (Marx, 1867: 720); pero ¿cómo se determina ese “elemento moral e histórico”? En el mismo pasaje de *El capital*, Marx se refirió al “grado de civilización”, que consideraba como algo dado;³⁵

³³ Ciertamente es posible imaginar una educación privada con ánimo de lucro, pero es poco probable que intervenga en la formación de los obreros.

³⁴ En *El capital*, asimismo, encontramos esta formulación: “para modificar la naturaleza general del hombre, haciendo que adquiera la habilidad y destreza necesarias en determinada rama de trabajo, que su fuerza de trabajo se desarrolle y califique de un modo específico, se requiere cierto grado de educación o cultura, que supone, a su vez, una cantidad más o menos grande de equivalentes-mercancías. El costo de preparación de la fuerza de trabajo difiere con arreglo a su mayor o menor complejidad” (Marx, 1867: 720-721).

³⁵ “[...] lo mismo el volumen de las necesidades naturales, que el modo de satisfacerlas son, a su vez, un producto histórico que depende por tanto, en gran parte, del nivel cultural de un país [...] sin embargo, para un determinado país y una determinada época, el volumen promedio de los medios de vida necesarios constituyen un factor dado” (Marx, 1867: 719-720).

dos años antes, no obstante, refirió su determinación a la relación de las fuerzas.³⁶ La diferencia no es menor y, en ese caso, nuevamente, el problema tampoco ha sido abordado de manera más precisa.

Dos siglos de controversias e intentos de profundización han dejado vigente la incertidumbre relacionada con la posibilidad de pasar de una teoría del valor elaborada en el plano del trabajo abstracto en una economía capitalista donde únicamente circulan mercancías en los procesos de producción de plusvalía, a una medición de la cantidad de trabajo socialmente necesaria para la producción y la reproducción de la fuerza de trabajo en una economía capitalista históricamente situada en la que coexisten formas de trabajo de calidad y condición heterogéneas.

En dos conjuntos de investigaciones se han renovado algunos aspectos de las cuestiones que se acaban de abordar: en primer lugar, la eventual desaparición del valor de cambio de la fuerza de trabajo con los efectos de automatización; en segundo lugar, el método de determinación de la “canasta de mercancías” necesarias para la reproducción de la fuerza de trabajo.

2. La tendencia a la desaparición del valor de cambio de la fuerza de trabajo

Elegí como referencia, entre otras, una obra que ha sido fuente de debates muy animados: la de Jeremy Rifkin. Al dar a su libro un título deliberadamente provocativo, *The End of Work [El fin del trabajo]*, el autor distorsionó en gran medida el debate que engendró (Rifkin, 1995): las refutaciones basadas en estadísticas se multiplicaron para señalar la tendencia al aumento del empleo, que únicamente se ha interrumpido durante las recesiones; sin embargo, ésa no es la cuestión que el autor abordó.

Según Rifkin, a partir de la Revolución industrial, la transformación de las tecnologías generó la reasignación de la mano de obra, primero, de la agricultura a la industria y, después, de la industria a los servicios. En la actualidad, la automatización, la informatización y las telecomunicaciones están afectando los servicios y ya no existen actividades en el mercado capaces de dar empleo a las personas trabajadoras expulsadas por la destrucción gene-

³⁶ “[...] el valor del trabajo no es, por sí mismo, una magnitud constante, sino variable, aun suponiendo que los valores de las demás mercancías permanezcan fijos [...] El problema se reduce, por tanto, al problema de las fuerzas respectivas de los contendientes” (Marx, 1865: 529).

ralizada de los puestos de trabajo. Hasta ese momento, la creación artificial de nuevas necesidades era presentada como una solución al problema, pero, para que fuesen cuantitativamente suficientes, se basaba en la expansión del consumo generalizado entre las masas. Posteriormente, los aumentos de la productividad solamente beneficiaron a una reducida categoría de accionistas y gerentes, así como a una élite de trabajadores del conocimiento de tecnologías avanzadas.³⁷ La tendencia a la reducción del empleo en el sector de mercado es inevitable y va acompañada del aumento del desempleo y de los empleos precarios. Desde principios de la década de los ochenta, esa amenaza se ha visto fortalecida por la reducción de la dimensión del sector público, el cual, a partir de la segunda Guerra Mundial, había desempeñado una función determinante en el sostenimiento de la demanda solvente y como empleador de último recurso.

Las instituciones políticas y el sistema económico y social se desarrollaron sobre la venta del trabajo como una mercancía, y, debido a que el valor de mercado del trabajo pierde constantemente su importancia, es necesario crear otros mecanismos de distribución del poder adquisitivo.³⁸ La única solución que existe es una transformación radical de los métodos de afectación de las ganancias por la productividad, transformación que debe comprender dos componentes:

- a) Una fuerte reducción del tiempo de trabajo frenaría la disminución del empleo en el sector de mercado, y los incentivos fiscales fomentarían la asignación voluntaria de una fracción del tiempo así liberado a las actividades voluntarias acordadas que se desarrollarían en el sector terciario (o sector social).
- b) Financiado mediante transferencias fiscales, se pagaría un “salario social” (*social wage*) para los puestos de “servicio a la comunidad”, organizados localmente, con un estatus personal similar al del servicio público, pero evitando la creación de nuevas burocracias.

³⁷ “[...] para el beneficio exclusivo de los accionistas, los altos gerentes corporativos y la élite emergente de trabajadores del conocimiento de alta tecnología” (Rifkin, 1995: 13).

³⁸ “¿Se basan nuestras instituciones políticas, pactos sociales y relaciones económicas en seres humanos que venden su trabajo como mercancía en el mercado abierto? Ahora que el valor de la mercancía trabajo se está volviendo cada vez menos importante en la producción y distribución de bienes y servicios, será necesario poner en práctica nuevos enfoques para proporcionar ingresos y poder adquisitivo” (Rifkin, 1995: 216).

El diagnóstico de Rifkin no es ambiguo: el origen del problema no se encuentra en las nuevas tecnologías, sino en las condiciones de su puesta en práctica con fines lucrativos en una economía competitiva mundializada con unos Estados indiferentes.³⁹ La naturaleza del problema no radica en la desaparición del trabajo como creador de valor de uso, sino en la desaparición de su valor de cambio en la economía de mercado.⁴⁰ La solución reside en el desarrollo de formas de trabajo socialmente útiles organizadas sobre la base de las comunidades locales. Ese trabajo sería parcialmente voluntario para los beneficiarios de la reducción de la jornada de trabajo en el sector comercial y, en el caso de los demás, sería remunerado mediante transferencias financiadas gracias a las ganancias de la productividad generadas por las nuevas tecnologías. La extensión del sector terciario sería fundamental para una transición a largo plazo a un nuevo modo de organización social.

En consecuencia, el trabajo saldría de la esfera del valor de cambio, pero aumentaría su función de productor de valores de uso, liberado en lo sucesivo de la lógica de las ganancias, y recuperaría su función de creatividad y realización personal de conformidad con una lógica de reciprocidad.

3. La determinación social del valor de cambio de la fuerza de trabajo

A pesar de las predicciones renovadas a partir de las que hizo Jeremy Rifkin en 1995, el número de empleos está lejos de haber disminuido en las actividades sujetas al mercado, con excepción, temporalmente, durante las fases de recesión. Por lo tanto, la cuestión del valor de cambio de la fuerza de trabajo permanece sin respuesta, a pesar de que se observa una reducción generalizada de los salarios en beneficio de los ingresos que genera la propiedad. En ese contexto, una antigua reivindicación, la del salario digno (el *living wage*, es decir, “un salario para vivir”), ha encontrado un nuevo vigor: aun cuando nunca haya estado vinculada con el pensamiento marxista, hoy constituye el intento más riguroso de definir el “elemento moral e histórico” del valor de la fuerza de trabajo (Hurley, Vacas-Soriano, Muraille y Lantto, 2019; Freyssinet, 2019).

³⁹ “La muerte de la mano de obra mundial está siendo interiorizada por millones de trabajadores que experimentan su propia muerte individual, diariamente, a manos de empleadores impulsados por fines de lucro y por un gobierno desinteresado” (Rifkin, 1995: 197).

⁴⁰ “El valor de mercado del trabajo está disminuyendo y continuará haciéndolo” (Rifkin, 1995: 236).

Adoptado por los sindicatos de los países anglosajones en el último tercio del siglo XIX y después marginado durante mucho tiempo, el tema ha reaparecido en el transcurso de los últimos decenios, primero, a iniciativa de las organizaciones de la sociedad civil y, después, retomado por los sindicatos, principalmente en los Estados Unidos y en el Reino Unido. En este último país, en el seno de la Living Wage Foundation, se llegó a un acuerdo para la adopción de un método de medición basado en el trabajo llevado a cabo por un equipo de investigadores del Centre for Research in Social Policy (CRSP) de la Universidad de Loughborough (D'Arcy y Finch, 2016 y 2017). El cálculo se lleva a cabo en dos etapas: primero, la determinación de un ingreso mínimo para un hogar; después, la transición a un salario por hora.

El ingreso mínimo digno o decente (*minimum income standard*: ingreso mínimo estándar) no es un mínimo de supervivencia, sino un ingreso que, “independientemente de la alimentación, el vestido y la vivienda, permite asegurar las posibilidades y las opciones necesarias para la participación en la vida social”: no se puede definir la norma independientemente de las características de las familias. El método adoptado consiste en definir cierto número de casos tipo y asociar un ingreso mínimo digno con cada tipo de familia. A fin de determinar el contenido de la canasta de bienes y servicios necesarios para una vida digna, los investigadores seleccionan personas con diversas características con el propósito de reflexionar sobre cada configuración familiar seleccionada: esas personas sirven para constituir un conjunto de grupos entre los que se organiza un proceso iterativo hasta la obtención de un consenso sobre las especificaciones y las cantidades de los bienes y servicios necesarios para garantizar un grado de vida socialmente aceptable.

La adquisición de la canasta de bienes y servicios requiere contar con un determinado grado de ingresos disponible para la familia, el cual es diferente del salario de quienes aportan ingresos. Para considerar el salario, primero es necesario tomar en cuenta el conjunto de las contribuciones fiscales y sociales, y las prestaciones o créditos fiscales que es probable que cada familia deba pagar o recibir. De conformidad con esa condición, se determina el ingreso salarial necesario para cada familia típica. Una gran ventaja de esa iniciativa es que es el resultado de un consenso del conjunto de los actores sociales interesados: se basa en el trabajo de los investigadores que proponen un método para revelar, en una sociedad determinada durante un periodo particular, una percepción compartida del ingreso que no únicamente asegure la reproducción fisiológica de la fuerza de trabajo, sino también

condiciones de vida dignas. De cierta manera, se trata claramente de dar un carácter “moral e histórico” de la determinación del valor de la fuerza de trabajo.

a. Propósitos de la etapa

El análisis del lugar que ocupa el trabajo en la esfera del valor de cambio tropieza con obstáculos teóricos y empíricos importantes:

- a) En las condiciones actuales y en el futuro previsible, el empleo asalariado o, más ampliamente, el trabajo remunerado en el sector del mercado está lejos de tender hacia su disminución. Hasta la fecha, las personas trabajadoras no han sido relanzadas de manera generalizada hacia las actividades que no sean de mercado ni estatales financiadas mediante transferencias. Consecuentemente, sigue vigente siempre la cuestión del valor de cambio de la fuerza de trabajo; no se trata de una cuestión que constituya un residuo en proceso de eliminación.
- b) Sin entrar en el debate general sobre la pertinencia de la teoría del valor trabajo, comprobamos que enfrenta dificultades no resueltas cuando se la aplica a la fuerza de trabajo que se intercambia como una mercancía, pero que no se produce como una mercancía. La teoría tropieza cuando se trata de precisar cuál es la “cantidad de trabajo socialmente necesaria” para su producción y reproducción.
- c) Desde la perspectiva del fomento al “trabajo decente”, formalmente aprobada de manera unánime (OIT, 1999), el valor de cambio de la fuerza de trabajo debería corresponder a un “salario decente o digno”. Es posible dar una base objetiva a la definición de esa noción mediante la revelación de las percepciones sociales compartidas sobre el monto de los ingresos que, en una sociedad determinada y durante un periodo determinado, se considera decente o digno.

b. Algunas enseñanzas como conclusión

Para la pregunta inicial, “¿es el trabajo un valor o tiene un valor?”, no existe una, sino tres posibles respuestas.

1. La afirmación del valor ontológico del trabajo surge en un contexto histórico determinado, y, en los trabajos de investigación y en las obser-

vaciones empíricas, sus autores coinciden en comprobar que ese valor del trabajo ha conservado su lugar central; una centralidad que no implica una posición hegemónica: existen otros valores que coexisten en la experiencia de las personas. El aspecto importante es la interdependencia de las diferentes fuentes de realización individual y de la participación social. El trabajo desvalorizado degrada los otros aspectos de la existencia humana.

2. En su calidad de productor de valores de uso, el trabajo siempre ha sido desempeñado conforme a métodos heterogéneos que se transforman constantemente y que mantienen relaciones de complementariedad o sustitución entre sí, tanto en la división social del trabajo como en la trayectoria de cada individuo. Limitar *a priori* el análisis del trabajo únicamente al asalariado (o incluso al empleo) es una opción cargada de significado: equivale a negarse a calificar como trabajo todas las actividades productoras de valor de uso desempeñadas fuera de la esfera del mercado o en su periferia.

3. Si bien es cierto que el trabajo no es una mercancía, la fuerza de trabajo se intercambia en las economías de mercado como mercancía. Cuando se toman en consideración únicamente las formas de trabajo que tienen un valor de cambio, se comprueba que, contrariamente a las repetidas predicciones, se encuentran lejos de estar sometidas a un proceso con tendencia a la desaparición. La comprensión de los mecanismos para determinar ese valor de cambio sigue siendo un desafío esencial; por lo demás, es igualmente poco explicativo responder que es una función, ya sea del juego de la oferta y la demanda, ya sea del estado de la relación de fuerzas. La dificultad radica en la explicitación de los mecanismos económicos, políticos y sociales que determinan conjuntamente cierto grado de remuneración. Para que este último sea “decente”, debería permitir “independientemente de la alimentación, del vestido y de la vivienda, garantizar las posibilidades y las opciones necesarias para la participación en la vida social”.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Archambault, E. (2001). Y a-t-il un modèle européen du secteur sans but lucratif? *Revue internationale de l'économie sociale*, (282), 64-83. Recuperado de: <https://doi.org/10.7202/1023403ar>
- Arendt, H. (1958/1961). *Condition de l'homme moderne*. París: Calmann-Lévy.

- Baudelot, C., y Gollac, M. (eds.) (2003). *Travailler pour être heureux ?* París: Fayard.
- Bory, A. (2009). Perdre son âme ou la racheter? Enjeux professionnels et organisationnels autour du bénévolat d'entreprise. *Les Mondes du Travail*, (5), 39-51.
- Braverman, H. (1974/1976). *Travail et capitalisme monopoliste*. París: Maspero.
- Brémand, N. (2008). *Proudhon et le travail des enfants* (Cahiers de la Société P.-J. Proudhon). París: Société P.-J. Proudhon.
- Bruhat, J. (1972). Le socialisme français de 1815 à 1848. En J. Droz (coord.), *Histoire générale du socialisme* (tomo 1, pp. 331-406). París: PUF.
- Budd, J. W. (2011). *The Thought of Work*. Ithaca: Cornell University Press.
- Castel, R. (1995). *La métamorphose de la question sociale*. París: Fayard.
- CFDT (1977). *Les dégâts du progrès*. París: Seuil.
- CFDT (2001). *Le travail en questions*. París: Syros.
- Chamoux, M. N. (1994). Sociétés avec et sans concept de travail. *Sociologie du travail*, 36(HS1), 57-71.
- Clot, Y. (2010/2015). *Le travail à cœur* (reedición con un epílogo). París: La Découverte.
- Clot, Y., y Gollac, M. (2014). *Le travail peut-il devenir supportable ?* París: Armand Colin.
- Cottureau, A. (1994). Théories de l'action et notion de travail: notes sur quelques difficultés et quelques perspectives. *Sociologie du travail*, 36(HS1), 73-90.
- D'Arcy, C., y Finch, D. (2016). *Making the Living Wage*. Londres: Resolution Foundation.
- D'Arcy, C., y Finch, D. (2017). *Calculating a Living Wage for London and the Rest of UK*. Londres: Resolution Foundation.
- Dejours, C. (1980/2000). *Travail, usure mentale* (nueva edición aumentada). París: Bayard.
- Dejours, C. (1998). *Souffrance en France*. París: Seuil.
- Dellacherie, C., Naton, J. F., y Prada, D. (2008). Pour une 'révision' générale du travail (Analyses et documents économiques, núm. 110, pp. 20-25). París: CGT.
- Dommanget, M. (1970). *Les grands socialistes et l'éducation: de Platon à Lénine*. París: A. Colin.
- Droz, J. (1972). Les utopies socialistes à l'aube des temps modernes. En J.

- Droz (coord.), *Histoire générale du socialisme* (tomo 1, pp. 89-102). París: PUF.
- Dujarier, M. A. (2021). *Troubles dans le travail*. París: PUF.
- Duveau, G. (1947). *La pensée ouvrière sur l'éducation pendant la Seconde République et le Second Empire*. París: Domat-Montchrestien.
- Ford, H. (1921/1926). *Ma vie et mon œuvre*. París: Payot.
- Forum (2012). *Travail: mode(s) d'emploi. Revue théorique*, (2). París: Confédération Force Ouvrière
- Freyssinet, J. (2004-2007). *Hétérogénéité du travail et organisation des travailleurs* (IRES, documentos de trabajo, núm. 1, *Objet et problématique*, núm. 04.01; 2. *L'ère pré-industrielle*, núm. 04.10; 3. *La Révolution industrielle*, núm. 05.01; 4. *L'ère de la production de masse*, núm. 07.01). París: IRES.
- Freyssinet, J. (2005). La réduction de la durée du travail, enjeux de classes, hier et aujourd'hui. *Cahiers de l'IHS*, (93).
- Freyssinet, J. (2014). Les syndicats et les crises du travail. *Cahiers de l'ITS*, 104-115.
- Freyssinet, J. (2019). La revendication du Living Wage. *Chronique Internationale de l'IRES*, (166), 16-28. Recuperado de: <https://doi.org/10.3917/chii.166.0016>
- Freyssinet, J. (2022). *Le travail, une valeur ?* (Document de travail, núm. 01-2022). París: IRES.
- Fridenson, P. (1987). Un tournant taylorien dans la société française (1904-1918). *Annales ESC*, (5), 1031-1060. Recuperado de: https://www.persee.fr/doc/ahess_0395-2649_1987_num_42_5_283435
- Friedmann, G. (1946/1961). *Problèmes humains du machinisme industriel* (edición revisada y aumentada). París: Gallimard.
- Friedmann, G. (1950/1963). *Où va le travail humain?* (3^a ed.). París: Gallimard.
- Friedmann, G. (1956/1964). *Le travail en miettes: Spécialisation et loisirs* (edición revisada y aumentada). París: Gallimard.
- Gorz, André (1980). *Adieux au prolétariat*. París: Galilée.
- Gorz, André (1989). *Métamorphoses du travail, quête du sens: critique de la raison économique*. París: Galilée.
- Gorz, André (2009). Le travail dans la sortie du capitalisme. *EcoRev, Revue Critique d'Écologie Politique*, (28). Recuperado de: <http://ecorev.org/spip.php?article641>

- Gottfried, H. (2006). Feminist theories of work. En M. Korczynski, R. Hodson y P. K. Edwards (eds.), *Social Theory at Work* (pp. 121-154). Oxford: Oxford University Press.
- Gramsci, A. (1929/1992). Américanisme et Fordisme. En *Cahiers de prison, Cahiers 19 à 29*. París: Gallimard.
- Hollard, M. (1978). *Comptabilités sociales en temps de travail*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.
- Hurley, J., Vacas-Soriano, C., Muraille, M., y Lantto, E. (2019). *Concept and Practice of a Living Wage*. Luxemburgo: Eurofound. Recuperado de: <https://doi.org/10.2806/980038>
- Hyman, R. (2006). Marxist thought and the analysis of work. En M. Korczynski, R. Hodson y P. K. Edwards (eds.), *Social Theory at Work* (pp. 26-55). Oxford: Oxford University Press.
- Joël, M. E., y Leclerc, F. (coords.) (2002). Le bénévolat. *Revue française des Affaires sociales*, (4), 7-188.
- Kern, H., y Schumann, M. (1984/1989). *La fin de la division du travail*. París: Maison des sciences de l'homme.
- Komlosy, A. (2014/2018). *Work. The Last 1,000 Years*. Londres: Verso.
- Korczynski, M., Hodson, R., y Edwards, P. K. (eds.) (2006). *Social Theory at Work*. Oxford: Oxford University Press.
- Lautier, B., y Tortajada, R. (1977). La force de travail comme marchandise particulière. En *Association pour la critique des sciences économiques et sociales, Sur l'État*. Bruselas: Contradictions.
- Lichtenberger, Y. (1998). Comprendre le travail pour questionner le syndicalisme. *La Revue de la CFDT*, (15), 3-10.
- Lichtenberger, Y. (2011). Sens et valeurs du travail. *Esprit*, (octubre), 89-100.
- Linden, M. van der (2008). *Workers of the World: Essays toward a Global Labor History*. Leiden-Boston: Brill.
- Maier, C. S. (1978). Entre le taylorisme et la technocratie. En L. Murard y P. Zylberman (comps.), *Le soldat du travail, Recherches* (núms. 92-93, pp. 95-134). París: Revue du CERFI.
- Marx, K. (1865/1963). *Salair, prix et plus-value*. en *Œuvres* (Économie, tomo I, pp. 473-533). París: Gallimard.
- Marx, K. (1867). *Le capital* (Libro 1). En *Œuvres* (Économie, tomo I, pp. 535-1406). París: Gallimard. [Versión en español: (2014) *El capital: Crítica de la economía política* (tomo I, libro I: *El proceso de producción del capital*) (4ª ed.). México: Fondo de Cultura Económica.]

- Marx, K. (1875). *Critique du programme du parti ouvrier allemand*. En *Œuvres* (Économie, tomo I, pp. 1407-1434). París: Gallimard.
- Méda, D. (1995). *Le travail, une valeur en voie de disparition ?* París: Aubier.
[Versión en español: (1998). *El trabajo, ¿un valor en peligro de extinción?* (trad. de Francisco Ochoa). Barcelona: Gedisa.]
- Méda, D., y Vendramin, P. (2013). *Réinventer le travail*. París: PUF.
- Meek, R. L. (1956/1973). *Studies in the Labour Theory of Value* (2ª ed.). Londres: Lawrence and Wishart.
- Mercure, D., y Vultur, M. (2010). *La signification du travail*. Quebec: Presses de l'Université de Laval.
- Mothé, D. (1997). *L'utopie du temps libre*. París: Esprit.
- Murard, L., y Zylberman, P. (comps.) (1978). *Le soldat du travail, Recherches* (núms. 92-93). París: Revue du CERFI.
- Naves M. C. (2011). *Développer, accompagner et valoriser le bénévolat* (La Note d'Analyse, núm. 241). París: Centre d'analyse stratégique.
- Oddone, I., Re, A., y Briante, G. (1977). *Redécouvrir l'expérience du travail*. En Y. Clot, *De Mayo à Oddone, l'instruction au sosie*. París: Sociales.
- OIT (1999). *Un travail décent*. Ginebra: OIT.
- OIT (2013a, 2-11 de octubre). *Rapport de la Conférence*. 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Ginebra, Suiza.
- OIT (2013b). *Statistiques du travail et de la main-d'œuvre* (rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion d'experts des statistiques du travail sur le développement des statistiques de l'emploi et du chômage). Ginebra: OIT.
- OIT (2014). *Profits et pauvreté: la dimension économique du travail forcé*. Ginebra: OIT.
- OIT (2017a). *Estimations mondiales de l'esclavage moderne: travail forcé et mariage forcé*. Ginebra: OIT.
- OIT (2017b). *Estimations mondiales du travail des enfants: résultats et tendances 2012-2016*. Ginebra: OIT.
- OIT y UNICEF (2021). *Child Labour*. Ginebra y Nueva York: OIT/UNICEF.
- Querzola, J. (1978). Le chef d'orchestre: la main de fer, Lénine et le taylorisme. En L. Murard y P. Zylberman (comps.), *Le soldat du travail, Recherches* (núms. 92-93, pp. 57-94). París: Revue du CERFI.
- Rehfeldt, U. (1988). Les racines du consensus : stratégies syndicales et 'rationalisation' en Allemagne de 1910 à 1933. *Gérer et comprendre*, (juin), 81-89.

- Ricœur, P. (1953). Travail et parole. *Esprit*, (enero), 96-117.
- Rifkin, J. (1995/1996). *La fin du travail*. París: La Découverte.
- Rousselet, J. (1974/1978). *L'allergie au travail* (2^a ed.). París: Seuil.
- Schnapper, D. (1997). *Contre la fin du travail*. París: Textuel.
- Schwartz, Y. (1988/1992). L'avenir du travail. En *Travail et philosophie. Convocations mutuelles* (pp. 19-37). Toulouse: Octares.
- Simonet, M. (2010). *Le Travail bénévole*. París: La Dispute.
- Simonet, M. (2018). *Travail gratuit: la nouvelle exploitation ?* París: Textuel.
- Supiot, A. (1997). Une littérature de fin du monde. *Droit Social*, (1), 83-89.
- Supiot, A. (coord.) (1999). *Au-delà de l'emploi*. París: Flammarion.
- Supiot, A. (2021). Le travail n'est pas une marchandise. *Revue internationale du travail*, 160(1), 1-20. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/ilrf.12177>
- Taddéi, D. (1999). *Retraites choisies et progressives* (Informes del Conseil d'Analyse économique, La documentation française). París: Conseil d'Analyse économique.
- Taylor, F. (1909/1967). *La direction scientifique des entreprises*. París: Marabout.
- Theocarakis, N. J. (2010). Metamorphoses: The concept of labour in the history of political economy. En Symposium: Is Labour a Commodity? *Economic and Labour Relations Review*, 20(2), 27-38. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/103530461002000202>
- Thompson, P. (1983/1989). *The Nature of Work* (2^a ed.). Londres: Macmillan.
- Touraine, A. (1955). *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*. París: Éd. du CNRS.
- Touraine, A. (1965). *Sociologie de l'action*. París: Seuil.
- Touraine, A. (1999). Nous entrons dans une civilisation du travail. *Cahiers de Recherche Sociologique*, (32), 163-180.
- Trentin, B. (1997/2012). *La Cité du travail*. París: Fayard.
- Woodward, J. (1965/1980). *Industrial Organization, Theory and Practice* (2^a ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Woodward, J. (1970). *Industrial Organization. Behaviour and Control*. Oxford: Oxford University Press.