

Capítulo I

Trabajar en la modernidad industrial

Josep M. Blanch i Ribas

Las ciencias del trabajo y las relaciones laborales remiten a una actividad fundamentalmente económica, que conlleva una determinada forma de interactuar con las cosas, con las personas y con la sociedad. Hablamos de esta experiencia como de algo tan natural, concreto, normal y corriente, que no dudamos en ningún momento de que nuestros interlocutores tienen ideas tan precisas y claras como las nuestras acerca de lo que estamos tratando. Lo mismo suele ocurrirnos cuando conversamos sobre el amor, la felicidad, el dolor, la vida o la muerte. Sin embargo, si a alguien se le ocurre pedirnos que le contemos en pocas palabras en qué consiste la actividad laboral, podemos encontrarnos en el mismo aprieto que Agustín de Hipona a propósito del tiempo:

“¿Qué es el tiempo? – Sé bien lo que es, si no se me pregunta. Pero cuando quiero explicárselo al que me lo pregunta, no lo sé”.

Agustín de Hipona (387). *Confesiones* (pág. 327). Madrid: Alianza. 1990.

Y si en lugar de esto nos preguntan por qué y para qué –actualmente y en casi todo el mundo– tantas personas nos creemos con el derecho a trabajar y con el deber de hacerlo, la dificultad de dar con una respuesta razonada y razonable nos pondrá, acaso, aún más en evidencia.

En este capítulo vamos a estudiar sistemáticamente algunos fenómenos, procesos y representaciones que constituyen la materia prima de la experiencia social del trabajo y de las mismas relaciones laborales.

En primer lugar, enfocaremos el trabajo como fenómeno socioeconómico e histórico-cultural. Sintetizaremos su concepto en clave contemporánea y señalaremos las modalidades más significativas de este tipo de actividad humana, analizando sus condiciones y significados, sus dimensiones básicas,

sus principales divisiones y la evolución de sus formas tradicionales de organización.

Posteriormente, centraremos la atención en uno de los rasgos más sobresalientes de la llamada *civilización del trabajo*: la institución de la actividad laboral como eje no sólo de la economía, sino también de la vida social, política, cultural, urbana, moral, jurídica e, incluso, psicológica. Trataremos esquemáticamente de la relación del trabajo con la calidad de vida y, más concretamente, de la asociación entre empleo y bienestar, por una parte, y entre desempleo y malestar, por otra. Para ello, resumiremos la evidencia empírica acumulada por la investigación científicosocial sobre determinados efectos económicos, sociopolíticos y psicosociales de la experiencia laboral, de las variables que los modulan y de los marcos teóricos que los hacen comprensibles. Entre estos últimos, destacaremos los tres siguientes:

- 1) El *construccionismo*, que nos facilita la comprensión del proceso a través del cual nuestra civilización ha llegado a observar, percibir, consensuar y constituir el desempleo como la caja de Pandora, de la que emanan todos los males sociales, y el empleo como la gran panacea, madre de todas las soluciones sociales.
- 2) El *funcionalismo*, que nos aporta ciertas claves para la lectura de los datos empíricos sobre los efectos latentes de la experiencia laboral
- 3) El *ecologismo*, que nos descubre, en las condiciones físicas, técnicas y, sobre todo, sociales, contractuales, salariales y organizacionales del entorno de trabajo, la fuente principal de los más diversos efectos que, a su vez, influyen en la calidad de vida laboral, en la eficacia y eficiencia de las organizaciones y, como no, en las mismas relaciones laborales.

Los objetivos generales de este capítulo son los siguientes:

- Familiarizar con el estudio interdisciplinar y multiparadigmático del mundo del trabajo y de las experiencias y relaciones que implica.
- Explorar la dimensión latente de la experiencia laboral, a menudo eclipsada por sus manifestaciones tecnoeconómicas.
- Profundizar en el carácter sociohistórico y cultural de fenómenos y procesos laborales que, a menudo, aparecen ante el sentido común como realidades naturales.

Los objetivos específicos consisten en facilitar la realización de las siguientes operaciones:

- Utilizar adecuadamente el vocabulario básico desarrollado en el texto y resumido en el glosario.
- Estructurar los componentes principales del concepto de trabajo.
- Distinguir el empleo de otras formas de trabajo.
- Desarrollar un esquema taxonómico de los principales ámbitos e indicadores de las condiciones de trabajo.
- Visualizar las grandes líneas de la evolución cultural del significado de la actividad laboral.
- Identificar las dimensiones y divisiones básicas del trabajo.
- Conocer diversos modos de organización del trabajo.
- Valorar las complejas interacciones de variables organizacionales y psicosociales en la dinámica laboral.
- Extraer implicaciones teóricas y prácticas de la adopción del trabajo como centro de la vida personal, social y cultural.
- Determinar, desde una óptica inter y multidisciplinar, funciones y disfunciones respectivas del empleo y del desempleo.
- Describir y aplicar unos marcos de referencia teóricos relevantes para la comprensión de los efectos sociopolíticos y psicosociales de la situación sociolaboral: el paradigma construccionista y los modelos funcionalistas de la anomia y de la deprivación; así como los ecológicos de los recursos vitales mínimos psicosociales, del estrés laboral y del burnout.

1. Concepciones del trabajo

A lo largo de la historia y a lo ancho de las culturas, el trabajo figura como un referente clave en la vida de las personas y de los pueblos. Hesíodo, por ejemplo, describe la vida de su tiempo y lugar en *Los trabajos y los días*; dos milenios antes de que Cervantes hiciera lo propio con *Los trabajos de Persiles y Sigismunda*. A las puertas de la Edad Media, San Benito organiza las reglas de la vida monástica en torno al binomio *ora et labora*, mucho antes de que, en

plena modernidad industrial, Freud propusiera, como paliativo del malestar humano, una equilibrada combinación de "amar y trabajar". En el esplendor del Imperio Romano, San Pablo, decreta que "quien no quiera trabajar, que no coma", casi dos milenios antes de que, en la cresta de la ola del siglo XX, un rockero mediterráneo cantara aquello de "quien no trabaja, no hace el amor"; en una época en que más de un analfabeto anónimo ha legado a la posteridad aquello de "mi padre trabaja; mi madre no", en que el nazismo ha insultado a la humanidad al rotular, en el pórtico de acceso al campo de exterminio de Auschwitz, lo de que "el trabajo libera" y en que un soldado aliado, después de soltar unas bombas-racimo sobre personas civiles iraquíes a las que va a "liberar", declara a un periodista que "we're just doing our job".

Mientras tanto, seguimos hablando, con Durkheim (1893), de "división del trabajo"; con Weber (1905), de "ética del trabajo"; con Marx (1844), de la miseria de un trabajo alienado y de la utopía de un trabajo humanizador y con su yerno Lafargue (1880) de la esclavitud que conlleva el "amor al trabajo", pasión que, según Franklin (1729), conduce hacia la virtud y la fortuna; con Battaglia (1980), de "alergia al trabajo" y, sin embargo, con Machlowitz (1981), de *trabajoholismo*; con Zelinski (1997) del "placer de no trabajar" y con Killinger (1991) de "adicción al trabajo"; con la Constitución Española y otras muchas, de "deber al trabajo" y de "deber de trabajar"; con la economía, de "mercado de trabajo"; con Gorz (1988), de la "invencción del trabajo" por la modernidad, y con Meda (1995) del trabajo como valor en peligro de extinción; con Bidet y Texier (1995) de crisis del trabajo; con Rifkin (1996), del "fin del trabajo", y con Castillo (1998) del descubrimiento de nuevas formas de trabajo fluido e invisible; con Sennet (1998), de corrosión del carácter por el trabajo en el nuevo capitalismo; con Hirigoyen (2001), de acoso moral en el trabajo favorecido por la organización flexible del mismo; con Howard (1995), de la naturaleza cambiante del trabajo; con Castells (2000), de transformación del trabajo y del empleo en la sociedad red y, con manifestaciones sindicales de un reciente 1 de Mayo, de que sin "trabajo no hay futuro".

A esta pluralidad de contextos de uso cabe añadir el carácter polifacético del mismo trabajo:

"Nos referimos al trabajo como una actividad o una tarea ("estoy trabajando duro"), como una situación ocupacional ("he encontrado un trabajo"), como un ambiente o contexto físico ("trabajo al aire libre, puesto de trabajo"), como una técnica o método

de producción ("trabajo artesanal, trabajo a destajo"), como un significado subjetivo ("tengo derecho a trabajar"), como una actitud o creencia ("es bueno trabajar"), como un resultado ("he hecho un buen trabajo"), como un valor ("el trabajo es lo más importante en mi vida"), como estructuración temporal ("es hora de trabajar"), como símbolo social y cultural ("posee un buen trabajo, los japoneses son trabajadores"), como coste o esfuerzo ("ha supuesto mucho trabajo"), como intercambio social y económico ("lo ha recibido a cambio de su trabajo, vive de su trabajo"), como ética ("el trabajo redime"), etc."

Peiró, J. M.: Prieto, F. (eds.) (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo* (vol. 1). Madrid: Síntesis.

Esta apariencia de fenómeno universal, ubicuo y eterno, que todo lo invade y todo lo atraviesa, confiere al trabajo la connotación de fenómeno tan natural como la misma vida humana, al que cada cultura da sólo su toque característico. La cuestión que se nos plantea al respecto es la de si trabajar significa lo mismo para todo el mundo en no importa qué contexto. En otros términos:

Este significante universal ¿remite a una misma y sola experiencia básica o se refiere a muchas realidades distintas? ¿Se trata, al menos, de un denominador común o de un cajón de sastre que alberga realidades heterogéneas?

Las múltiples variedades dialectales habladas en la India contemporánea disponen de un amplio repertorio lexical para significar la rica gama de facetas y matices de lo que en Occidente solemos denominar *amor*. En inglés, por ejemplo, para referirse a todo ello, suele bastar una palabra. Los idiomas empleados por pueblos esquimales suelen contar con una extensa variedad de términos para significar las múltiples facetas de lo que nosotros simplemente denominamos *nieve*. ¿Estamos unos y otros hablando de lo mismo? ¿Sirve un único significante para significar una multiplicidad de significados? ¿Caben todos éstos en el campo semántico de aquél?

Las variedades idiomáticas y dialectales que confluyen en lo que en Occidente solemos denominar lengua china no emplean el género gramatical tal como lo aplicamos en las lenguas de origen europeo. ¿Cómo traducimos al chino la ideología patriarcal y androcéntrica que tan bien se vehicula a través de nuestro lenguaje? ¿Cómo traducimos al nuestro la suya?

En suma, tenemos motivos para sospechar que nuestra visión y nuestra vivencia de la realidad están condicionadas y mediatizadas por las categorías lingüísticas y por los códigos semánticos que usamos cuando pensamos en ella y hablamos de ella.

Cuando, en el lenguaje que se expande desde el centro del mundo global, se habla de *trabajo*, ¿se está significando una experiencia humana universal y casi

natural o se está tratando etnocéntricamente de lo que es trabajar para esa subespecie en regresión que viene a ser el actual hombre blanco occidental, modelado según el prototipo masculino, anglosajón, de clase media, de mediana edad, protestante y urbano (alto, guapo, rico, elegante, competente, asertivo e insaciable, etc.), inserto en una sociocultura dominada por el mercantilismo, el individualismo, el productivismo y el consumismo? Esta imagen economicista y trabajista de la naturaleza humana ¿es válida igualmente para el sur y para el este, para las mujeres y para las personas jóvenes, o resulta una simple proyección retórica del paisaje observado por los ojos y construido por la mirada de quien suele hablar en primera persona del plural y desde la posición de mando sobre el tema?

Acabamos de plantearnos la necesidad de profundizar en el análisis del concepto y del significado del trabajar, para ir más allá de lo que ya sabemos por sentido común, por cultura básica y por experiencia cotidiana inmediata. Empezaremos definiendo el trabajo y describiendo sus múltiples facetas; pero antes nos aproximaremos al tema a través de un supuesto práctico.

Ella revisa en casa el lavavajillas que no funciona satisfactoriamente, manejando su caja de herramientas, como lo haría el personal técnico del servicio de mantenimiento de la compañía. Él prepara la cena, utilizando unos materiales, unos instrumentos, una información, unos criterios, unas técnicas y un arte típicos de la afamada cocina del restaurante de la esquina. En algunas ocasiones, se entretienen en el pequeño huerto de la casa, cultivando tomates y claveles, con un dominio del oficio que no tiene nada que envidiar a la profesionalidad que se supone en el centro de jardinería más importante de la zona.

Por las noches, bañan a los niños, les sirven la cena, los acompañan a la cama y les cuentan un cuento, antes de darles un beso de buenas noches. Sin embargo, los martes y los jueves estas tareas las desarrolla una persona joven, que financia sus estudios haciendo de *canguro*, mientras nuestra pareja acude a su cita con el aeróbic, donde tratan de imitar los rítmicos movimientos de quienes lo dirigen. Alguna que otra noche, hacen el amor, una práctica que tiene algo en común con la que otras personas realizan habitualmente en una conocida casa de citas del barrio.

El domingo por la mañana, mientras ella repasa un texto bíblico que leerá en la misa oficiada por un sacerdote, a él le da por cantar ópera, al tiempo que trata en vano de ajustar el nudo de su corbata. De regreso a casa, preparan el almuerzo al son de su disco preferido de los "Tres Tenores". Por la tarde, colaboran con una ONG dedicada a atender necesidades de personas sin "papeles", ayudándoles a preparar una documentación que deberán tramitar a través de un gabinete de abogados.

A ella, economista de profesión, le divierte desmontar los electrodomésticos de la casa y dejarlos como nuevos. Él, profesor de literatura, se olvida de los lios de su instituto disfrazándose de cocinero e inventando un plato nuevo cada día. A ambos les encanta ver crecer lo que han sembrado o trasplantado en su pequeña parcela. Quieren a sus hijos e intentan mantener su forma física con su dosis de aeróbic. Gozan haciendo el amor y se sienten bien, él tarareando a Verdi y ella leyendo a Isaias.

Con todas estas actividades, se mantienen ocupados y entretenidos fuera de su tiempo y lugar de trabajo. Precisamente desarrollando tareas que recuerdan mucho a la de los profesionales: los de la compañía de mantenimiento de electrodomésticos ejercen su labor desmontando lavavajillas, los de la cocina del restaurante cocinando sus platos, los del centro de jardinería cultivando sus productos, los *canguros* cuidando a los niños, los profesores de aeróbic dando sus clases, los de la casa de citas del barrio practicando el consabido oficio más viejo de la historia, el cura oficiando la misa, los Tres Tenores cantando ópera, que es lo suyo, y los abogados tramitando papeles.

Si a partir de la consideración de este caso tuviéramos que explicarle –con frases sencillas y en términos humanamente inteligibles– a un selecto grupo de visitantes extragalácticos en qué diferenciamos los habitantes de este precioso planeta azul la actividad laboral de la no laboral (es decir, el Trabajo en mayúsculas de otras tareas análogas, pero no idénticas a él), probablemente nos haríamos en un buen aprieto.

Suponiendo que después de nuestra reflexiva, sistemática y rigurosa exposición nos quedara la incómoda impresión de no habernos hecho suficientemente comprensibles, acaso podríamos culminar nuestra labor didáctica recurriendo esta vez a términos operacionales, señalando los ítems de la lista siguiente que, a nuestro juicio, caracterizan específicamente la actividad laboral, el Trabajo en mayúsculas:

- El lugar donde se realiza
- El horario establecido
- La compensación económica recibida
- La aplicación de habilidades profesionales específicas
- La dirección y el control por otra persona
- El carácter obligatorio de la tarea
- El grado de esfuerzo invertido
- El provecho obtenido por una tercera persona
- La motivación económica de la actividad
- El manejo de herramientas o máquinas

- El contexto organizacional
- El sometimiento a supervisión, control y evaluación
- La fatiga resultante de la ejecución
- La compraventa de tiempo
- El nivel de placer experimentado
- La calidad del producto final
- El reconocimiento social que conlleva
- La finalidad mercantil de la tarea desarrollada
- La autorrealización personal percibida
- El sentido de un deber moral y social
- La explotación objetiva por alguien
- El cumplimiento de un contrato
- Etc.

A estas alturas ya hemos tomado nota de la sutilidad de los matices que diferencian las prácticas laborales de las que no lo son. Vamos a aproximarnos al tema con mayor precisión.

La base de la distinción entre lo laboral y lo no laboral radica en las finalidades, las condiciones y las circunstancias específicas de la tarea desarrollada: en las sociedades socioeconómicamente avanzadas, la meta de esta actividad consiste en la compraventa de sus productos o servicios; función que tiene lugar en el marco de un contrato explícito, por el que la persona se compromete y se obliga a un trabajo, a cambio de la compensación económica correspondiente.

“Lo que nosotros llamamos ‘trabajo’ es una invención de la modernidad. La forma en que lo conocemos, lo practicamos y lo situamos en el centro de la vida individual y social fue inventada y luego generalizada con el industrialismo. El ‘trabajo’ en el sentido contemporáneo no se confunde ni con las tareas, repetidas día a día, que son indispensables para el mantenimiento y la reproducción de la vida de cada uno; ni con la labor, por muy obligada que sea, que un individuo lleva a cabo para realizar un cometido del que él mismo o los suyos son los destinatarios y los beneficiarios; ni con lo que entendemos de *motu proprio*, sin tener en cuenta nuestro tiempo y nuestro esfuerzo, con un fin que solamente tiene importancia ante nuestros propios ojos y que nadie podría realizar en lugar de nosotros. Si hablamos de trabajo a propósito de esas actividades –del ‘trabajo doméstico’, del ‘trabajo artístico’, del ‘trabajo’ de auto-producción– lo hacemos en un sentido fundamentalmente distinto del que tiene el trabajo situado por la sociedad en los cimientos de su existencia, a la vez medio cardinal y fin supremo.

Porque la característica esencial de este trabajo –el que ‘tenemos’, ‘buscamos’, ‘ofrecemos’– es la de ser una actividad en la esfera pública, demandada, definida, reconocida como útil por otros y, como tal, remunerada por ellos.”

Gorz, A. (1988). *Metamorfosis del Trabajo* (págs. 25-26). Madrid: Sistema.

Para que en la próxima visita que recibamos podamos explicarnos con más propiedad y mayor eficacia comunicacional, nos será útil preguntarnos ahora de dónde proviene nuestra civilización basada en el trabajo, cuáles son los cimientos arqueológicos de nuestra cultura laboral, en qué consiste la estructura de significados a la que nos remitimos cuando pensamos y hablamos sobre relaciones laborales, qué incrustaciones terminológicas y qué lastres ideológicos y morales arraigan nuestro lenguaje sobre el trabajo y el orden social vertebrado en torno a las relaciones laborales.

Además, cualquier proyecto prospectivo de definición de los futuros posibles del trabajo y de las relaciones laborales, al igual que todo plan estratégico orientado a encauzarlos hacia una determinada dirección, han de basarse en el conocimiento sistemático de cómo se ha llegado a la situación presente. Para ello, vamos a empezar por un repaso etimológico, descriptivo y sociohistórico.

1.1. Etimología

Los diccionarios etimológicos de las más diversas lenguas proporcionan una idea de la polisemia del vocablo trabajo (y equivalentes); así como de la evolución de su significado. La historiografía y la sociología del trabajo ponen de relieve una evolución desde una pluralidad de trabajos concretos y específicos hasta la representación del trabajo genérico y en mayúscula (ver Jaccard, 1960; Parías, 1960; De Ruggiero, 1977; Cartier, 1984; Hall, 1986; Gorz, 1988; Pahl, 1988; Tripier, 1991; Aizpuru y Rivera, 1994; Castel, 1995; Meda, 1995; Bauman, 1998; Castells, 2000).

El uso cotidiano y científico contemporáneo del *trabajo* como concepto abstracto, referido a cualquier tipo de actividad productiva o generadora de valor económico y susceptible de intercambio mercantil, tiene una corta historia, un largo período de incubación social y cultural y está sometido a un proceso de innovación permanente.

En efecto, con anterioridad a la era moderna industrial —concretamente antes del siglo XVIII— ni en las lenguas europeas ni en las del resto del mundo resulta observable indicio alguno de un término genérico que cumpliera esta función. Más bien aparece una pluralidad de voces que remiten a parcelas específicas del amplio espacio semántico abarcado por aquel referente global.

"El griego antiguo no disponía de un término unificador para significar los conceptos expresados por las palabras 'trabajo' y 'trabajar' [...]. Tampoco el latín ni las otras lenguas clásicas, ni la mayor parte de las lenguas extraeuropeas poseen propiamente un término o un concepto correspondientes a la idea abstracta de una actividad indiferenciada orientada hacia la producción, la transformación o la manipulación de valores de uso y creadora de valor económico.

La historia de las lenguas modernas de Europa nos muestra, por el contrario, que no es más que al final de una larga evolución, después de deslizamientos semánticos diversos, que las palabras 'trabajo', 'travail', 'labour' o 'arbeit' han quedado confinadas a acepciones exclusivamente económicas."

Cartier, M. (1984). *Le Travail et ses Représentations* (pág. 15). París: Archives Contemporaines.

En general, los diversos significantes y sus correspondientes significados denotativos y connotativos se extienden a lo largo de un eje bipolar, en cuyos extremos figuran la representación de algo bueno, positivo y deseable, por un lado, y la de algo malo, negativo e indeseable, por el otro. Sobre ese heterogéneo subsuelo cultural arraigan los modernos conceptos de trabajo y de actividad laboral.

Al compás de la irrupción de la era industrial, los diversos universos sociolingüísticos, a la par y en la medida en que han sido colonizados por la civilización del trabajo, han ido adaptando su léxico y su semántica, inventando, transformando o importando los significantes y significados correspondientes.

Por *civilización del trabajo* entendemos la vertebración del orden social y cultural en torno al trabajo y a las relaciones laborales. Hablamos en términos de civilización para referirnos a una especie de macrocultura que abarca una serie de culturas específicas más o menos homogéneas en cuanto a sus principios estructurales básicos. Por ejemplo, podemos hablar de *civilización industrial* para referirnos a lo que constituye el denominador común de las culturas japonesa, europea y norteamericana del siglo XX.

Más que la evolución de los significantes, nos interesa observar la de los esquemas de significados. Centrándonos en el ámbito europeo, podemos constatar que algunas lenguas aparecen equipadas con términos que, aún refiriéndose todos ellos a actividades que tienen algo que ver con lo que hoy entendemos por *trabajo*, les permiten relativamente la función de significar y diferenciar al tiempo los polos positivo y negativo del mismo. Podemos verlo en la tabla 1.

Tabla 1. Polaridades semánticas del lenguaje laboral

Lengua	Términos	Significados
Griego Clásico	(-) Ponos	Penalidad, fatiga, maldición, combate, dolor físico o moral
	(-) Banausía	Tarea mecánica y, por ello, humanamente degradante
	(+) Ergón	Energía, fuerza, acción, realización
	(+) Sjólé	Actividad contemplativa, creativa, filosófica
Inglés	(-) Labour	Acción esforzada desarrollada bajo el signo de la necesidad y de los imperativos de la subsistencia material inmediata
	(+) Work	Actividad productiva, de carácter estratégico, que contribuye a la construcción o al mantenimiento de la infraestructura de la vida material
Alemán	(-) Arbeit	Faena, tarea dura y esforzada
	(+) Werk	Acción útil y eficaz individual y socialmente

Sin embargo, en el latín clásico y en las lenguas directamente derivadas del mismo, nos resulta más difícil hallar esos pares dicotómicos. Más bien descubrimos en ellas unos términos que, a lo largo de la historia, han ido cargándose de polisemia y metamorfoseando su significado dominante. Es lo que ocurre con los vocablos que han acabado imponiendo su hegemonía: trabajo y labor.

El que hoy funciona como el término más genérico en la mayoría de estas lenguas (trabajo, *travail*, *treball*, *trabalho*...) deriva del sustantivo latino *tripalium* (a su vez, emparentado con el griego *tripassalon*). El *tripalium* consiste en un instrumento compuesto de tres palos a los que se ata a las personas condenadas a un castigo corporal (normalmente esclavos infractores de las normas que los dueños han establecido para ellos). De esta raíz deriva el verbo *tripaliare* ('torturar') y el adjetivo *tripaliator* ('torturador').

Más modernamente, *tripalio* ha llegado a significar un dispositivo similar, usado esta vez por los herreros para sujetar las patas de los caballos, a la hora de implantarles la herradura. En italiano moderno, *travagliare* conserva esa acepción de un estado personal asociado a la penalidad y al dolor del preparto. Nuestro *trabajo* encarna la herencia y la integración en un campo semántico más amplio de los significados arcaicos de tortura, penalidad, sumisión, dolor, humillación, agobio, coerción y necesidad.

Para reforzar esta idea, basta recordar lo que ha ocurrido en la evolución del griego a propósito del tema que nos ocupa: en el idioma antiguo, *doulos* significa 'esclavo' y *douleia* se refiere a 'esclavitud'. Pues bien, el griego moderno recurre al término *doulia* para hablar del 'trabajo'.

Un proceso análogo y paralelo al del latino *tripalium* y al del griego *doulia* se ha desarrollado a partir del vocablo chino arcaico *lao*, que está en el origen de algunos de los términos más comúnmente empleados en lenguas modernas del Extremo Oriente para referirse al trabajo. En síntesis, a esta raíz *lao* ('penalidad') se le une la de *tung* ('moverse'); de donde deriva una representación del trabajo asociada a la idea de moverse penosamente o de desarrollar una actividad penosa (ver el *Diccionario español de la lengua china* de F. Mateos, M. Otegui e I. Arrizabalaga, 1977). Una exposición más detallada del proceso podemos observarla en la tabla 2.

Tabla 2. Terminología china referida al trabajo

Término	Significados
Lao	(a) Fatiga, pena (b) Trabajo, faena, labor (c) Molestar, incomodar, fastidiar (d) Debilidad, agotamiento (e) Mérito, servicio importante
Tung	(a) Moverse (b) Hacer (c) Comenzar
T'ung	(a) Sufrir, sentir dolor (b) Sufrimiento, tristeza, aflicción
Lao Tung	(a) Trabajar (b) Trabajo

En el marco de la cosmovisión moderna occidental, el trabajo es considerado principalmente como fuente de valor, utilidad, riqueza, dignidad, sentido e identidad y como factor de desarrollo social, organizacional, familiar y personal.

En tal contexto, se considera *trabajadora* toda persona que 'trabaja' y, más específicamente, la que lo hace 'asalariadamente'. En sentido coloquial, trabajadora es la que trabaja con motivación, esfuerzo, constancia y disciplina.

Labor, en latín, significa actividad agrícola. En plural, labores remite tanto a los trabajos agrarios como a sus medios de producción (las semillas) y a sus productos (la cosecha). *Laborare* consiste en cultivar los campos y *laborator* ('labrador') es el personaje agricultor. De esa raíz *labor* derivan contemporáneamente términos como *laboriosidad* y *laboratorio* (que connotan virtud, esfuerzo, disciplina, método, rigor, saber hacer, compromiso, responsabilidad, aplicación e implicación) y no obviamente, *actividad laboral* y *relaciones laborales*.

Los labradores o agricultores han sido considerados, durante un tiempo, un sector de la población especializado en un tipo de actividad económica distinto, por ejemplo, del de los pastores. A partir del siglo XVI, en Inglaterra, los *labourers* se convierten en un estamento social (la 'clase baja'), por encima de la cual figuran los *citoyens* (burgueses, 'clase media') y los *gentlemen* (aristócratas, 'clase alta'). Algo similar acontece en la España de la época, donde los labradores son tenidos por 'villanos', por el consabido carácter vil y mecánico de su actividad; de la que obviamente quedan dispensados los hidalgos (que, sin ser burgueses, se ganan la consideración social de 'hijos de algo') y, por supuesto, los nobles.

En inglés, el término *labour* va asociado tradicionalmente al trabajo que realizan los obreros (*labouring men*, *labour class*, *labour party*, etc.). Lo mismo acontece con el alemán *Arbeit* (el *Arbeiter* es el obrero, *Arbeiter Klasse* remite a la clase obrera, etc.). En italiano, domina el término *lavoro* como significante principal del trabajo asalariado; si bien en las regiones del sur de la península itálica también se usa el de *travaglio*.

Del latín proviene asimismo el sustantivo *opus* -acción y su resultado, la obra- (plural: *opera*). El verbo *operare* significa el 'desarrollo de tareas ejecutadas bajo el signo de la presión social', más que por el placer que pudiese conllevar la acción. *Operarius* es el personaje obligado, por sus circunstancias sociales y económicas, a actuar bajo el signo de la penalidad (en latín, *poenā* -derivada del griego *penia*- significa 'pobreza'). El *operario* (obrero, *obrer*, *ouvrier*, *operario*, *operaio*, etc.) mo-

dermo se convierte, a partir del siglo XVIII, en el trabajador asalariado; esto es, en el pobre ser humano que sólo tiene manos para obrar (cuyo ser social se reduce a su condición de 'mano de obra') y que se ve obligado a vender su trabajo manual a cambio de un salario. La clase obrera pasa a ser, en el siglo XIX, sinónimo de población trabajadora; es decir, 'asalariada'. Este adjetivo hunde sus raíces etimológicas en el sustantivo latino *salarium*, que significa la ración periódica de sal que recibe el esclavo de su amo.

En este contexto, las *relaciones laborales* son las que mantienen dos agentes principales: la parte contratada obrera asalariada ('trabajo') y la contratante patronal ('capital').

En el umbral del siglo XXI, formar parte de la población trabajadora equivale, prácticamente, a la carta de ciudadanía; hasta el punto en que multitud de naciones-estado conceden la residencia y, a la larga, la ciudadanía y la nacionalidad a la población inmigrante que ha logrado obtener un contrato laboral.

Para las tradiciones marxista y neohumanista formar parte del mundo del trabajo es casi un atributo de la misma condición humana.

1.2. Definición

Una vez realizada una primera aproximación a las raíces etimológicas de los significantes, vamos a proceder a la construcción de un mapa conceptual de la versión contemporánea del concepto *trabajar* (tabla 3). Tomado en su acepción más abstracta y genérica, el trabajo tiene la capacidad de funcionar como el denominador común a todas las representaciones cotidianas de *los trabajos* concretos y específicos. (Ver Agulló, 1997; Agulló y Ovejero, 2001; Blanch, 1990; Cartier, 1984; De Ruggiero, 1973; Drenth, 1991; Drenth y otros, 1998; Hall, 1986; MOW, 1987; Pahl, 1988; Peiró, 1990; Peiró y Prieto, 1996; Tripiet, 1991 y Warr, 1987).

Cuando hablamos de *trabajo*, nos referimos a una actividad humana, individual o colectiva, de carácter social, complejo, dinámico, cambiante e irreductible a una simple respuesta instintiva al imperativo biológico de la supervivencia material. Se distingue de cualquier otro tipo de práctica animal

por su naturaleza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental y moral.

Tabla 3. Concepto de trabajo

Trabajo es toda aplicación humana				
de	conocimientos	habilidades	energías	
por	individuos	grupos	organizaciones	
de modo	consciente e intencional	sistemático y sostenido	autónomo o heterónomo	
con	esfuerzo	tiempo	compromiso	
en un marco	tecnoeconómico	jurídico-político	sociocultural	
mediante	materiales	técnicas e instrumentos	informaciones	
sobre	objetos	personas u organizaciones	conocimientos	
para	obtener bienes	elaborar productos	prestar servicios	
que son	escasos	deseables	valiosos	
y generar	riqueza	utilidad	sentido	
y así	satisfacer necesidades	recibir compensaciones	alcanzar objetivos	
de carácter	biológico	económico	psicosocial	

Existe una línea tradicional de enfoque de la particularidad del trabajo humano que destaca el uso (social) de instrumentos laborales. Dentro de ella, uno de los más insignes profetas de la cultura moderna del trabajo, Benjamin Franklin (1729) definió al hombre como el animal productor de instrumentos (*toolmaking animal*). Y el más ilustre psicólogo soviético, Alexander Luria (1975), considera que la fabricación de herramientas no sólo supone la primera forma de actividad consciente; sino también el salto decisivo desde la historia natural de los animales a la historia cultural humana. Desde esa transición decisiva, nuestra especie no ha dejado de inventar ni de manipular toda suerte de herramientas, máquinas y artificios. En efecto, desde el estadio del *homo faber* hasta el del *homo digitalis*, la historia de la humanidad va unida indisolublemente a la del trabajo y a la de las tecnologías de la producción, hasta el punto en que éstas se han convertido en el criterio fundamental de tipificación y periodización de las civilizaciones: de las edades de Piedra ('tallada', 'pulida') y de los Metales ('bronce', 'hierro') a la era de la información, de la invención de la rueda a la extensión de Internet; de las sociedades organizadas

en torno a las economías de la caza, la recolección, el pastoreo y la agricultura, al sistema industrial y a lo que Castells (2000) denomina *sociedad red*.

"Incluso un personaje tan poco convencional en el discurso sobre los fundamentos de la cultura como Sigmund Freud (1930) asume sin complejos que el primero de los actos culturales que distancian nuestra vida de la de nuestros antecesores animales no fue (como acaso cabría presuponer desde su perspectiva metateórica) un acto de incesto, ni un crimen pasional o una orgía sexual en una noche de luna llena, sino el empleo de herramientas; es decir el uso de instrumentos de trabajo".

Blanch, J. M. (2001). "Empleo y desempleo, ¿viejos conceptos en nuevos contextos?". En: E. Agullo; A. Ovejero (coords.). *Trabajo, individuo y sociedad* (pág. 28). Madrid: Pirámide.

Modernamente, el trabajo significa, además de un medio racional de lograr el sustento material, una fuente de riqueza para individuos, familias y naciones, según Adam Smith (1776). Por su parte, Marx y Engels (1848) matizan que, en sociedades clasistas como la capitalista, lo es más para unos (propietarios de los medios de producción) que para otros (proletarios). Marx recupera del latín la raíz del término *proletario* para referirse a quien no puede acreditar otra propiedad que su 'prole' y, obviamente, su fuerza de trabajo.

En el mundo del trabajo actual, sólo un determinado sector privilegiado de la población trabajadora parece estar relativamente en condiciones de vivir su actividad laboral como un medio de enriquecimiento y, además, de autoexpresión y de realización personal, como la oportunidad de poner en escena su querer, su saber y su poder.

"Trabajar no es sólo aplicar una serie de conocimientos y habilidades para lograr la satisfacción de las propias necesidades. Trabajar es, primero y fundamentalmente, hacerse a sí mismo, transformando la realidad, encontrándose o enajenándose en este quehacer sobre la telaraña de las relaciones interpersonales e intergrupales."

Martín Baró (1998). *Psicología de la liberación* (pág. 168). (A. Blanco ed.) Madrid: Trotta.

1.3. Modalidades

Como aparece en la tabla 4, el trabajo, en tanto que modo de lograr el sustento material, es una práctica tan antigua como la misma humanidad. La modalidad actualmente dominante de actividad laboral –la normal estadística y

socialmente– es el empleo o trabajo asalariado –expresión que, a partir de la llamada Revolución Industrial, funciona como sinónimo de *trabajo a secas*.

En las crisis cíclicas del mercado laboral capitalista decimonónico, cobra forma un nuevo problema social, la enésima versión de la pobreza: el *desempleo*.

Ya en pleno apogeo del sistema industrial, el *subempleo* (o empleo de baja calidad) llega a constituir, junto al desempleo, la parte fundamental del núcleo duro de la llamada nueva cuestión social, que amenaza el progreso de la calidad de vida laboral y el del mismo trabajo como factor de bienestar, tanto en la escala local como en la global.

Empleo, desempleo y subempleo son categorías puras, o tipos ideales. La realidad social concreta incluye infinidad de formas híbridas, mestizas, fractales, liminales, con características de más de una de tales categorías abstractas. El mismo subempleo, por ejemplo, encierra propiedades del empleo y del desempleo.

Tabla 4. Cronología de la aparición de fenómenos sociolaborales

Constructo	Contexto de su puesta en escena
Trabajo	Aparece con la misma humanidad
Empleo	Emerge en el siglo XVIII
Desempleo	Irrumpe en la 2ª mitad del siglo XIX
Subempleo	Estalla en la 2ª mitad del siglo XX

En las sociedades económicamente avanzadas del siglo XX, se observa fácilmente la fractura sociolaboral empleo/desempleo. En las de principios del XXI, esta discontinuidad social tiende a dejar paso a un continuo en uno de cuyos polos aparece el superempleo o 'empleo de alta calidad', en el otro el desempleo puro y duro y, en un espacio intermedio cada vez más extenso y difuso, las múltiples modalidades emergentes de subempleo.

Por empleo entendemos una modalidad de trabajo desarrollada en el marco de una relación contractual de intercambio mercantil, de naturaleza jurídica, establecida, pública y voluntariamente, entre dos partes:

- 1) la persona trabajadora *contratada* que vende su esfuerzo, tiempo, conocimientos, destrezas, habilidades, rendimientos y múltiple subordinación a imperativos funcionales de naturaleza técnica, jurídica, ecológica, contable, evaluativa, productiva, burocrática y organizacional.

En la actualidad, al constituir el trabajo una categoría central de la experiencia humana individual y social, el conjunto de la población de una ciudad, de una nación o del mundo global es objeto de clasificación en función de su situación sociolaboral, tal como se refleja en la tabla 5.

Tabla 5. Categorías sociolaborales

Población activa	autoempleada	• Interviene en el proceso productivo, trabajando por cuenta propia
	empleada	• Trabaja por cuenta ajena, asalariadamente y con contrato regular
	subempleada	• Ocupa un puesto de trabajo de rango inferior a su categoría profesional y/o en condiciones de precariedad contractual, salarial, y/o temporal
	desempleada	• Tiene edad, capacidad y disponibilidad para la actividad laboral, carece de empleo, desea ocupar un puesto de trabajo y así consta en el organismo correspondiente, donde su ficha está registrada y actualizada
Población inactiva	preactiva	• Está en minoría de edad laboral o mantiene el estatus de <i>estudiante</i>
	pasiva	• Consume, tiene edad y capacidad para estar laboralmente ocupada; pero ni está empleada, ni procura ni desea estarlo
	paraactiva	• Ejecuta labores del hogar y, por ello, participa más o menos activa y directamente en el proceso productivo; siendo, sin embargo, oficialmente categorizada como ajena al mundo laboral
Población inactiva	desanimada	• Está en condiciones de ocupar un puesto de trabajo; pero se resigna a la inactividad, desalentada de encontrar un empleo, que ya ha dejado de buscar
	inactivable	• Padece alguna discapacidad que la inhabilita para la actividad laboral convencional
	postactiva	• Disfruta de la jubilación o de la edad de retiro laboral

La entronización del trabajo asalariado como componente central del concepto de trabajo obliga a señalar la relevancia social y económica de otras formas de trabajo que no encajan dentro de los estrechos márgenes de lo que se concibe como actividad laboral en sentido estricto. En la tabla 6 se reflejan, someramente resumidas, algunas de ellas.

2) y la *contratante* que compra todo ello, a cambio de un salario y, eventualmente, además, de otras compensaciones en forma de bienes o servicios.

La modernidad capitalista industrial no sólo ha construido y constituido el trabajo (asalariado) como categoría abstracta, sino que ha reorganizado su significado, destacando entre sus ejes principales los siguientes:

- “Su *contrapartida salarial*. El dinero recibido a cambio de la actividad laboral constituye la versión moderna del antiguo *salarium* o ración diaria de sal que el amo daba a los esclavos para su alimentación.
- Su *carácter contractual*: el empleo (del latín *implicare*) conlleva el compromiso de la persona trabajadora con los términos del contrato, con sus correspondientes componentes normativos (jurídicos, sociales, morales y subjetivos).
- Su *función mercantil*, en tanto que “valor de cambio”. La fuerza laboral es convertida en mercancía intercambiable y en objeto de plusvalía.
- Su *naturalidad productiva*. La maximización capitalista del valor económico de la producción de cosas, tradicionalmente asociada al rol de género masculino y la correspondiente minimización de la reproducción de la vida (vinculada al rol femenino), ha reforzado tradicionales desigualdades en las relaciones entre hombres y mujeres, al tiempo que intensificado la colonización por la economía del resto de las dimensiones de la existencia humana [...].
- Su *dimensión pública*. Se desarrolla en un ámbito que trasciende el espacio-tiempo propio de la vida privada y de las interacciones familiares y vecinales, que está socialmente estructurado y funciona de acuerdo con unas normas jurídicas, morales, económicas y técnicas sustantivas, autónomas y específicas; confiriendo, por todo ello, a la persona trabajadora, estatus laboral, identidad social y roles profesionales; así como sentido de pertenencia, participación, afiliación e inserción a grupos y organizaciones laborales”¹.

Sintetizando esta perspectiva, Bauman (1998) concibe el trabajo como una actividad que las demás personas consideran valiosa y merecedora de una recompensa económica.

1. J.M. Blanch (2001). “Empleo y desempleo: ¿Viejos conceptos en nuevos contextos?”. En: E. Agulló: A. Ovejero (coords.). *Trabajo, individuo y sociedad* (pág. 30). Madrid: Pirámide.

Tabla 6. Modalidades de trabajo no asalariado

Tareas domésticas	• Actividades diversas y heterogéneas, de carácter privado, relacionadas con el mantenimiento cotidiano del propio hogar
Autoproducción	• Economía de producción orientada fundamentalmente al consumo de los propios productores; típica de las sociedades agrícolas preindustriales
Voluntariado social	• Tareas con efectos económicos, ejecutadas desinteresadamente, sin la compensación salarial ni el carácter obligatorio que conlleva un contrato laboral
Prosumo	• Actuación económica en la que el mismo agente es, a la vez y en parte, productor y consumidor del servicio que recibe (como ocurre en un cajero automático o en un restaurante de autoservicio)

2. Aspectos de la realidad laboral

El concepto abstracto de trabajo nos resultaría ininteligible si no lo consideráramos como el resultado provisional de un complejo proceso sociocultural a través del cual han ido cristalizando y organizándose los elementos que configuran nuestras comunes representaciones sobre esta actividad. Este desarrollo histórico ha discurrido por un doble rai: el de los modos de producción de la vida material y el de los modos de ver y de vivir la existencia social y cultural. En definitiva el de la economía y el de la ideología, estrechamente entrelazados por la tupida red de sus recíprocas influencias y determinaciones.

La noción de *trabajar* remite, por un lado, a unas formas específicas de actividad humana desarrolladas en determinadas condiciones socioeconómicas y, por otro, al significado, sentido y valor socioculturales de esta experiencia. Antes de proceder a una breve síntesis panorámica de las condiciones en que se realiza la actividad laboral y de la evolución histórica de sus significados, observaremos los contrastes en cuanto a la experiencia y a la concepción del trabajo entre las enseñanzas respectivas de dos importantes personajes que han vivido en tiempos y lugares distintos: Cicerón y Franklin. Las ideas de ambos filósofos, políticos y moralistas constituyen hitos de la cultura occidental.

Marco Tulio Cicerón (106-43 a.C.). Resumimos y extractamos las ideas básicas que sobre el tema expone el autor en su obra dedicada a "los oficios", que versa sobre las obligaciones cívicas y que escribe para su hijo, a modo de guía del pensamiento y de la acción para el buen ciudadano romano:

"Condenamos todo oficio odioso, como el de los cobradores y usureros. También es bajo y servil el de los jornaleros
Y el de todos aquéllos a quienes se compra, no sus artes, sino su trabajo; porque en éstos, su propio salario es su título de servidumbre.
Asimismo, se ha de tener por oficio bajo el comercio de los que compran a otros para volver a vender; pues no pueden tener algún lucro sin mentir mucho, y no hay vicio más feo que la mentira".

Marco Tulio Cicerón (1968). *Los oficios* (pág. 79). Madrid: Espasa Calpe.

Tampoco merecen la aprobación del moralista latino el resto de los oficios mecánicos, como los de pescadores, carniceros, cocineros, etc. Sólo le parecen *aprobables* aquellos que, además de utilidad, incluyen altas dosis de honestidad y talento, como la arquitectura y la medicina. A propósito del comercio, matiza que la actividad de quien se dedica a "distribuir mercancías sin engañar a nadie [...] no se ha de condenar enteramente". Y, de todos los oficios por donde se adquire alguna cosa, no duda en señalar el de la agricultura como el mejor y propio de un hombre de bien.

Obviamente, y siguiendo la senda de sus admirados filósofos griegos, sitúa en lo alto del pedestal a la *sabiduría*, que, según él, une a los seres humanos con los dioses, con la sociedad y consigo mismos. La sabiduría, en Cicerón, no se limita a una pura contemplación estética y prudente del mundo, sino que debe ser dirigida también por el criterio de la *justicia*, que impone a veces la obligación de actuar a favor de la patria, de la familia o de la amistad (es por ello que el maestro salva de la quema el oficio militar).

Benjamin Franklin (1706-1790). Presentamos una antología de sentencias proverbiales publicadas en su famoso *Almanaque del Buen Ricardo* (entre 1732 y 1757), en los huecos que aparecen entre los días del calendario. Se trata de consignas que dieron la vuelta al mundo de su tiempo, calando profundamente en el sentido común contemporáneo. Están orientadas genéricamente a facilitar la instrucción del pueblo (norteamericano) y, más específicamente –

según las propias palabras del autor-, a "inspirar el amor al trabajo y a la economía, como medio de llegar a la fortuna y, por consiguiente, de fortalecer la virtud".

- El tiempo es oro. El tiempo es dinero.
- Sea el trabajo vuestro inseparable compañero
- Dios dice al hombre: ayúdame y te ayudaré
- Dios nada niega al trabajo
- La zorra que duerme no caza gallinas
- Sin trabajo, no hay beneficio
- La pereza hace que todo sea difícil; el trabajo lo vuelve todo fácil
- La pereza marcha con tanta lentitud que la pobreza no tarda en alcanzarla.
- El hambre no se atreve a entrar en la casa del laborioso
- No dejes para mañana lo que puedas hacer hoy
- Más vale pájaro en mano que ciento volando
- Una profesión es una propiedad que rinde honor y provecho

B. Franklin (1964). *El libro del hombre de bien*. Madrid: Espasa-Calpe.

2.1. Condiciones de trabajo

Por *condiciones de trabajo* entendemos el conjunto de circunstancias en el marco de las cuales se desarrolla la actividad laboral y que inciden significativamente tanto en la experiencia del trabajo como en la dinámica de las relaciones laborales.

Varían y cambian, según los tiempos y lugares. Veremos, a modo de ejemplo, en primer lugar, cómo han ido cambiando las circunstancias laborales a lo largo del proceso de la Revolución Industrial. Posteriormente, realizaremos una sinopsis de algunos de los principales indicadores de las condiciones de trabajo en las sociedades socioeconómicamente desarrolladas contemporáneas.

La historiografía económica, social y tecnológica de la actividad laboral pone de manifiesto la constante evolución del escenario, del guión, de los actores, de los instrumentos, de la organización y de la misma lógica por la que se rige la actividad laboral (ver Jaccard, 1960; Parías, 1960; De Ruggiero, 1977; Cartier, 1984; Hall, 1986; Gorz, 1988; Pahl, 1988; Tripier, 1991; Drenth, 1991; Aizpuru y

Rivera, 1994; Castel, 1995; Meda, 1995; Giarini y Liedtke, 1998; Bauman, 1998; Drenth y otros, 1998).

Para visualizar esta dinámica permanente de cambios, basta con observar algunos contrastes significativos entre los panoramas laborales observables, por ejemplo, en las sociedades europeas del siglo XVII (antes de la llamada Revolución Industrial) y del XX (después de este proceso).

En cuanto al sector económico predominante, se da un salto desde el primario al secundario; el lugar de trabajo se desplaza del campo a la fábrica; el protagonismo pasa del agricultor al obrero industrial; la propiedad de la tierra cede la primacía a la del capital; la cotización de los bienes baja en la medida en que sube la de los productos; la actividad económica evoluciona desde la autoproducción y el autoconsumo hacia el intercambio mercantil generalizado, el régimen salarial y las relaciones laborales reguladas por la lógica del mercado; la dependencia del clima y de la meteorología deja de ser determinante en el espacio cerrado y protegido donde se desarrolla la producción industrial; de un trabajo ritmado por los ciclos naturales se pasa a una actividad regida por el reloj; la racionalidad económica fundamentada en el principio del equilibrio entre recursos y necesidades es sustituida por la de la escasez; de una economía de subsistencia se progresa hacia una de excedente, etc.

Estas transformaciones interactúan, generando efectos sinérgicos nuevos e inauditos: baste considerar lo que supone, por ejemplo, el paso de la dependencia de la luz solar para trabajar en el campo (al aire libre y a la intemperie, a merced de la meteorología) a la autonomía con respecto a la misma, dentro del espacio cerrado y protegido de la fábrica, con la implantación de la luz de gas. Las jornadas laborales cambian de formato. Se puede y se logra alargar la jornada y la semana laborales, trabajando además por turnos o por rotaciones, si se quiere (si se impone), todos los días del año.

Obviamente, tales cambios en las condiciones de trabajo repercuten en la vida cotidiana de las personas, de las familias y de las comunidades, confiando además nuevos significados a la misma experiencia laboral.

Actualmente, existen diversos criterios de clasificación de las condiciones de trabajo. Siguiendo básicamente el esquema adoptado en Peiró y Prieto (1996), ofrecemos un inventario de las mismas en la tabla 7.

Tabla 7. Inventario de condiciones actuales de trabajo

Condiciones	Indicadores
Contrato	• Modalidad (indefinido, temporal, jornada completa, parcial, etc.) • Salario • Prestaciones sociales y sanitarias.
Ambiente físico	• Temperatura, humedad, iluminación, ruido, calidad del aire, limpieza, higiene, etc. • Equipamiento, mobiliario, instrumentos, ergonomía, etc.
Ambiente social	• Estructura y configuración del espacio laboral, privacidad, hacinamiento, distribución territorial, etc.
Seguridad e higiene	• Riesgos físicos (accidentes, contagios, etc.) y psicosociales (<i>burnout</i>, acoso moral o sexual, etc.) • Dispositivos de prevención, etc.
Tarea	• Autonomía, responsabilidad, iniciativa, exigencia, variedad, interés, creatividad, control, complejidad, etc.
Rol	• Ambigüedad, conflicto, sobrecarga, vaciedad, etc.
Proceso	• Organización y división
Tiempo	• Duración de la actividad (jornadas, horarios, turnos, ritmos, descansos, vacaciones, etc.) • Intensidad, presión de calendario, etc.
Clima organizacional	• Cohesión grupal, apoyo mutuo, cooperación, empatía, cordialidad, armonía, etc. • Estilo de dirección y de comunicación, competitividad, conflictividad, etc.

(Fuente principal: J. M. Peiró; F. Prieto, (eds.) (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo*, vol. 1. Madrid: Síntesis)

Las condiciones de trabajo inciden especialmente sobre la calidad de vida laboral en general y sobre la salud y el bienestar psicológico en particular; sobre la motivación y la satisfacción laborales y sobre la implicación con el trabajo; sobre patologías profesionales (desgaste físico y psicológico por un trabajo en condiciones *estresoras* y *quemadoras*); sobre el rendimiento laboral de las personas empleadas; sobre disfunciones organizacionales, como los conflictos, el absentismo, la rotación, los accidentes o las bajas laborales; así como sobre la eficacia y la eficiencia de la misma organización.

2.2. Significados

Si, en las condiciones materiales y económicas de trabajo, se puede hablar de cambios cualitativos, algo similar cabe decir con respecto a los significados del trabajo. En todas las épocas de la historia humana aparecen indicios de diferentes concepciones y valoraciones de la actividad laboral, que se extienden a lo largo de un continuo bipolar en el que, a efectos didácticos, vamos a diferenciar tres posiciones:

2.2.1. Polo negativo

Representación del trabajo como maldición, castigo, yugo, estigma, coerción, esfuerzo y penalidad. De esta valoración existen abundantes y relevantes ejemplos en la actualidad occidental: desde el bíblico “comerás el pan con el sudor de tu frente” (*Génesis* 3,19) hasta la tópica visión aristocrática de importantes filósofos griegos y latinos clásicos de la era esclavista –con Platón (1969; 1981) y Aristóteles (1970; 1985) a la cabeza y Cicerón (1968) siguiéndoles la estela. Para éstos, la actividad laboral, por estar sometida a la lógica de la necesidad, resulta tan degradante que una persona sólo puede lograr la dignidad de la ciudadanía y la libertad en la medida en que unos seres infrahumanos –la clase trabajadora– laboran para ella, condenados al trágico destino de no ser más que meros instrumentos al servicio de la libertad de las personas ociosas, libres y liberadas por ellos del trabajo necesario. La indignidad de la esclavitud no proviene de la falta de derechos cívicos, sino del deber de trabajar para quien puede permitirse así el privilegio de no hacerlo.

Esta mentalidad, que ha dejado una fuerte huella en la cultura preindustrial, tiene muy poco eco en cambio, en la época moderna. Uno de los más insignes portavoces del antitrabajismo de la era industrial es Paul Lafargue (1880). Cubano de nacimiento, de abuelos franceses y abuelas mulata e india, es el primer parlamentario comunista en Francia, el introductor del comunismo en España y el yerno de Karl Marx (a quien trae no pocos quebraderos de cabeza). En pleno siglo XIX, contra viento y marea, proclama el *Derecho a la Pereza* como contrapunto, correctivo y alternativa al *Derecho al Trabajo*, reivindicado por los socialistas utópicos revolucionarios franceses y asumido por el conjunto de los trabajadores de la época. Para este peculiar comunista, “al día siguiente de la revolución, habrá que pensar en divertirse”, y propone (a fina-

les del siglo XIX) "no trabajar más de tres horas diarias" (puesto que las máquinas pueden liberarnos de las largas jornadas laborales), "holgando y gozando el resto del día y de la noche". Para ello, propone inspirarse nada menos que en una relectura de la Biblia: según él, Cristo, "en su sermón de la montaña, predica la pereza" y el mismo Dios Creador proporciona a los creyentes el *supremo ejemplo de pereza ideal*. No se trata de trabajar seis días a la semana, todas las semanas de la vida; sino de seguir el ejemplo divino: concentrar todo el trabajo de la vida en una semana e instalarse indefinidamente en un gozoso sábado ocioso: "Dios, después de seis días de trabajo, se entrega al reposo para toda la eternidad."

2.2.2. Centro del continuo

Representación del trabajo como componente del principio de la realidad humana, como una mera función instrumental al servicio de la supervivencia material, a la que cabe dedicar toda y sólo la atención necesaria para el logro de este objetivo: "Si alguien no quiere trabajar, que no coma", les dice el apóstol san Pablo a los cristianos de Tesalónica (II Tes. 3,10). Ni apología del trabajo, ni de la comida, ni de la riqueza, ni del ocio, ni del hambre, ni de la pobreza. Una simple relación estratégica entre un medio y un fin. En la Grecia antigua preesclavista, Hesíodo (1984) expone, en el siglo VIII a. C., cómo los trabajos forman parte de la vida humana, al igual que los días. En esta línea, Ulises narra en la *Odisea* los trabajos que desarrolla su padre en el huerto como algo normal y cotidiano. También la mitología popular griega está llena de ejemplos de cómo las más diversas divinidades se dedican a la tarea pedagógica de adiestrar a los seres humanos en los oficios cotidianos (Atenea es experta en la técnica del cultivo del olivo; Deméter lo es en la del de la vid, etc.).

Las mismas sociedades neolíticas, según el antropólogo M. Sahlins (1977), se dedican a la caza y la recolección nada más que lo justo y suficiente para satisfacer unas necesidades mínimas socialmente establecidas. El resto del tiempo y de las energías las dedican sencillamente a vivir. Ello permite al autor hablar de *opulencia primitiva*, desde el doble supuesto de que una sociedad es opulenta cuando sus miembros encuentran completa satisfacción de sus necesidades materiales y de que a tal estado opulento se puede llegar o bien produciendo mucho o bien deseando poco.

En los textos principales de las sabidurías y religiones asiáticas -hinduismo, budismo, taoísmo, confucionismo, etc.-, así como en los libros sagrados y en las tradiciones orales fundamentales del Islam, las referencias al trabajo son escasas

y en ellas abunda esta visión de una función social que hay que desempeñar, una tarea ni especialmente noble ni degradante, sino simplemente instrumental.

En esta línea, Alí, primo del Profeta, cuarto jalifa para los sunnitas y primer líder de los shiítas, proclama, en su *Najyolbalaqeh/632, Abdeh/431, I*: "Oh siervos de Alá! Levantaos hoy a trabajar; puesto que vuestras lenguas pueden hablar y vuestros cuerpos están sanos". Para Confucio (1981, pág. 24), por ejemplo, "el hombre superior está centrado en la justicia; el hombre vulgar en el beneficio".

El trabajo productivo no figura en los rangos elevados de las actividades humanas consideradas excelentes desde tales perspectivas. Tampoco el *Sermón de la Montaña* cristiano dedica una categoría especial de bienaventuranzas a las personas que trabajan. Sencillamente no parecen relevantes a efectos del mensaje evangélico. En ninguna de estas cosmovisiones tradicionales aparece el más mínimo indicio de la lógica económica de la escasez o de la productividad, ni de la pasión por el ahorro, por la inversión o por el crecimiento. Tampoco se vislumbra el menor asomo de exaltación del trabajo como medio de enriquecimiento personal, como fuente de placer o de realización, ni de sufrimiento o de castigo. Más bien existe una coincidencia a la hora de condenar el afán de lucro o el ideal del beneficio.

2.2.3. Polo positivo

Visión del trabajo como misión, vocación, camino, valor, fuente de satisfacción y de autorrealización. En la antigüedad, las referencias al respecto son escasas cuantitativamente, pero cualitativamente significativas:

- El *Génesis* se hace eco del imperativo divino de "someter la tierra y de cultivar y cuidar el jardín" (1,2).
- En la misma línea, el capítulo 18 del *Bhagavad-Gita* (1972), del *Mahabharata* (milenio I a.C.), presenta el trabajo como la misión natural de una casta (la de los agricultores, artesanos y comerciantes; nacidos, como se sabe, de los mustos de Brahma): "la tarea del Vaisya, derivada de su propia naturaleza, consiste en el cultivo de los campos, la guarda del ganado y la práctica del comercio."

- La valoración del trabajo por los dramaturgos griegos dista bastante de la de los filósofos clásicos: así, es conocido el pasaje de la *Antígona* de Sófocles (1936), siglo V a.C., donde la protagonista exalta la capacidad humana de servirse de las más diversas artes y técnicas para mejorar la producción y para desarrollar obras tan deseables como casas, embarcaciones o arados.
- No menos conocida resulta la sentencia atribuida por la tradición oral al Profeta (Mahoma); pero no contenida en el *Corán*: "el sudor del trabajador es más sagrado que la sangre del mártir"².
- Una tradición azteca del siglo XV pone de manifiesto que los habitantes del continente que fue redescubierto, a finales de este mismo siglo, por los españoles y al que se impuso el nombre del cartógrafo Américo Vespucio, valoraban positivamente el trabajo, mucho antes de recibir el impacto ideológico y moral del puritanismo protestante anglosajón:

"Haz algo: corta leña, labra la tierra [...] Tendrás qué beber, qué comer, qué vestir. Con esto estarás de pie (serás verdadero), con eso andarás. Con eso se hablará de tí, se te alabará. Con eso te darás a conocer a tus padres y parientes".

UNESCO (1968). *El derecho del hombre* (pág 298). Salamanca: Sígueme.

En la civilización moderna industrial, este sentido positivo del trabajo es el que domina en la ideología por la que se rige la vida cotidiana de las personas y de las comunidades. El protestantismo de orientación neocalvinista, el liberalismo socioeco-nómico, la mentalidad industrial y lo que Max Weber denomina el espíritu del capitalismo convergen en una nueva visión de la actividad laboral, caracterizada por los siguientes rasgos principales:

- La idealización de la laboriosidad, del oficio, de la profesionalidad y, en definitiva, de la ética del trabajo.
- La exaltación del esfuerzo, la constancia, la disciplina y el ascetismo intramundano.

2. Del arraigo cultural de esta concepción –incompatible con ciertos estereotipos que circulan por Occidente sobre el mundo islámico– da una idea el que nos la hayan recitado, en Barcelona, con mínimas variaciones lingüísticas, una mujer universitaria iraní y creyente según la tradición shíi y un hombre, de origen magrebí, inmigrante sin papeles, y socializado religiosamente en un medio sunita.

- El levantamiento de la censura moral concierne al afán de lucro y a la persecución del beneficio económico.
- La condena cultural de la pereza y del ocio.
- La pasión desenfrenada por el dinero y la riqueza.
- La incitación al ahorro y a la iniciativa inversora.
- La racionalización instrumental de la actividad productiva.

La moderna *ética del trabajo* ha sido presentada como una victoria de la racionalización moralizadora y modernizadora sobre la presunta indolencia arcaica e irracional que se manifestaba, según ciertas crónicas, en la resistencia de las primeras generaciones de obreros industriales a someterse a las duras y antinaturales condiciones laborales que les imponía la ideología del capital aplicada en el nuevo entorno de la fábrica. En este sentido, el régimen industrial no sólo conlleva una especie de dominio de la naturaleza por el ser humano (que, por este desempeño, se autorrealiza supuestamente como productor), sino sobre todo el sometimiento y la disciplinización de la misma naturaleza humana –de lo que resta de ella en la persona del proletario– en aras de los imperativos de la producción fabril capitalista.

Según Bauman (1998), la ética moderna del trabajo se apoya sobre las siguientes bases ideológicas:

1) Dos premisas explícitas:

- Para vivir hay que trabajar. Sin trabajar, no se logra sobrevivir.
- Trabajar es bueno. No hacerlo es malo.

2) Dos supuestos tácitos:

- Trabajar es la forma normal de existir. No hacerlo es anormal.
- Sólo tiene valor moral superior aquel trabajo cuyo mérito es reconocido y recompensado por los demás.

La santa alianza liberalismo –protestantismo, al tiempo que difunde la verdad del valor del trabajo como fuente de riqueza individual y colectiva, económica y moral, critica, minimiza, denuncia y condena la riqueza que no proviene directamente del trabajo: las rentas de la propiedad de la tierra, en manos de la aristocracia y de organizaciones religiosas tradicionales (se pretende cazar, así, dos pájaros de un sólo tiro).

La llamada *ética protestante del trabajo*, en tanto que corriente ideológica, extiende su campo de influencia hasta la misma tendencia ultracatólica del *Opus Dei*, que participa de una relectura del *Génesis* en la que el imperativo de ganarse el pan con sudor ya no es interpretado como un corolario del pecado, sino más bien como una precisión del mandato de dominar la tierra: el único "Camino" es el del trabajo duro. Éste acaba siendo el núcleo del imperativo moral de los tiempos modernos.

El efecto final de este proceso se refleja en el informe del primer estudio sobre los valores del tiempo presente impulsado por la European Values Systems Study Group Foundation, según el cual, en la actualidad, "nadie en Europa considera la obligación de trabajar como un escándalo o una maldición" (Stoetzel, 1983, pág. 163).

El trabajo no constituye, pues, sólo un valor económico, de carácter instrumental; sino también un valor cultural de primer orden, de carácter expresivo y final, como indica el *prefacio* a un informe de la Oficina Internacional del Trabajo:

"Una oportunidad de trabajo productivo no es meramente un medio para conseguir ingresos [...] es un medio de autoestimación, para el desarrollo de las potencialidades del ser humano y para alcanzar un sentimiento de participación en los objetivos de la sociedad".

OIT (1961). *El empleo como objetivo de desarrollo económico*. Ginebra: OIT.

Así como lo que domina en el mundo antiguo (preindustrial y precapitalista en general) es una visión del trabajo que oscila entre el centro del continuo bipolar y el polo negativo, la perspectiva que caracteriza la modernidad industrial es precisamente la contraria: la que se extiende entre ese centro del continuo (la adopción del trabajo como simple actividad instrumental al servicio de la supervivencia material) y el polo positivo (el trabajo y la actividad económica en general como ejes vertebradores y organizadores de la vida individual, social, política y cultural).

Jaccard (1960, pág. 23) resume su visión de la historia general del trabajo en los siguientes términos: "Según los lugares, los tiempos y las circunstancias, el trabajo ha sido honrado o despreciado, pero casi siempre amado y odiado al mismo tiempo".

Desde un punto de vista histórico, la máxima expresión de la distancia entre los dos polos de la ambivalencia humana ante el trabajo la encarnan personajes como Aristóteles y Marx. Para el primero, la actividad laboral deshumaniza hasta tal punto que la simple pertenencia a la clase trabajadora conlleva la automática exclusión de la ciudadanía. Para el segundo, el ser humano se hace a sí mismo en tanto que productor y la historia universal no es otra cosa que la autoproducción humana mediante el trabajo. Lo que para Platón y Aristóteles es malo, por lo que responde a la lógica de la necesidad, para Franklin y Marx es tan bueno como para orientar hacia ello la lógica del deseo.

Desde un ángulo ideológico, dentro de la misma modernidad industrial, esta ambivalencia la vemos reflejada en los textos de dos líderes revolucionarios: el polo aristotélico, de rechazo total del trabajo, lo encarna Paul Lafargue, con su manifiesto de finales del siglo XIX sobre *El Derecho a la Pereza*. El marxista, de apología del trabajo, se refleja en un discurso pronunciado por Ernesto Ché Guevara, en el acto de entrega de *Certificados de Trabajo Comunista* a los obreros del MININD, pronunciado el 15 de agosto de 1964.

El rechazo del trabajo

"Una extraña pasión invade a las clases obreras de los países en que reina la civilización capitalista; una pasión que en la sociedad moderna tiene por consecuencia las miserias individuales y sociales que, desde hace dos siglos, torturan a la triste humanidad. Esta pasión es el amor al trabajo, el furibundo frenesí del trabajo." (pág. 117)

"Los hijos de los héroes de la Revolución se han dejado degradar por la religión del trabajo hasta el punto de aceptar, en 1848, como una conquista revolucionaria, una ley que limitaba el trabajo en las fábricas a doce horas por día. Proclamaban como un principio revolucionario el Derecho al Trabajo [...] Solamente esclavos podían ser capaces de semejante baja." (pág. 122)

"Más valdría sembrar la peste o envenenar las aguas que erigir una fábrica en medio de una población rural. Introducid el trabajo fabril, y adiós alegrías, salud, libertad; adiós todo lo que hace bella la vida y digna de ser vivida." (pág. 127)

"El fin de la revolución [...] es [...] trabajar lo menos posible y disfrutar intelectual y físicamente lo más posible." (pág. 51)

P. Lafarge (1880). *El derecho a la pereza*. Madrid: Fundamentos, 1973.

La apología del trabajo

"Hoy, en nuestra Cuba, el trabajo adquiere cada vez más una significación nueva, se hace con una alegría nueva [...] Y les podríamos invitar a los campos de caña para que vieran la fuerza viril de nuestros trabajadores cortando la caña con amor, para que vieran una actitud nueva frente al trabajo, para que vieran que no es el trabajo lo que esclaviza al hombre, sino que es el no ser poseedor de los medios de producción; y que cuando la sociedad llega a cierta etapa de su desarrollo [...] adquiere frente al trabajo [...] la alegría de estar cumpliendo con un deber, de sentirse importante dentro del mecanismo social [...] Y junto con eso, junto con el trabajo que está todos los días realizando la tarea de crear nuevas riquezas para distribuir por la sociedad, el hombre que trabaja con esa nueva actitud se está perfeccionando".³

La ambivalencia del trabajo

"Lo que hoy entendemos por trabajo ha sido, a lo largo de la historia humana, un referente para toda suerte de tabúes y de imperativos morales, así como de prescripciones y proscripciones diversas. Esta ambivalencia fundamental que ha venido suscitando ha acabado haciendo de él objeto del deseo y del rechazo más profundos, del miedo a tenerlo y a perderlo, del ansia por liberarse de él y del horror a quedarse sin él, vía de emancipación y de alienación, potencial liberador y deshumanizador, don y mercancía, factor tranquilizante y estresante, [...] fuente de beneficios y de maleficios".

J. M. Blanch (2001) "Empleo y desempleo: ¿Viejos conceptos en nuevos contextos?". En: E. Agullo; A. Ovejero (coords.). *Trabajo, individuo y sociedad* (pág. 31). Madrid: Pirámide.

2.3. Dimensiones

El trabajo es una realidad compleja, heterogénea y polisémica, que presenta configuraciones distintas según los diversos espacios y tiempos, situaciones y contextos; siendo por ello objeto de un estudio multi e interdisciplinar. En un sentido meramente descriptivo y tópico, suele hablarse de *dimensiones* del fenómeno; mientras que cuando se trata de aportar, además, claves para la lectura no sólo de las diferentes vertientes horizontales, sino también de las desigualdades verticales, se tiende más bien a aplicar el término *divisiones*.

3. Ernesto "Che" Guevara (1964). "Discurso de 15 de agosto de 1964". Citado por J. del Turia (comp.) (1977). *Temática del marxismo* (tomo II, pág. 147). Barcelona: Cinq d'Oros.

Desde las más diversas disciplinas científicas, se habla de *dimensiones del trabajo* (ver Hall, 1986), atendiendo a dos criterios principales:

- a) La perspectiva disciplinar (económica, sociológica, jurídica, politológica, ecológica, psicosocial, biomédica, etc.). Cada especialidad aporta a la tarea interdisciplinar sus paradigmas, sus modelos teóricos y su caja de herramientas conceptuales, metodológicas y técnicas, para la investigación e intervención sobre el campo de los fenómenos y procesos laborales.
- b) El nivel de análisis, que incluye dimensiones que abarcan desde el ámbito individual hasta el macrosocial, pasando por el grupal y el organizacional.

Cuando se analiza la experiencia laboral desde el punto de vista del sujeto individual, la medicina y el derecho, la psicología y la pedagogía, al igual que otras ramas científicas y profesionales, enfocan el comportamiento humano en el entorno laboral, así como los mecanismos y procesos jurídicos, biológicos, psicológicos, pedagógicos, etc. que lo posibilitan, facilitan, limitan, condicionan o determinan. En este nivel, se trata de las necesidades y recursos biológicos de la persona para interactuar con su medio laboral, de los derechos y deberes individuales con respecto al empleo, de valores, actitudes, creencias, normas, roles, motivos, aspiraciones, expectativas, actitudes, habilidades, destrezas, cogniciones autorreferenciales (autoconcepto, autoestima, autovaloración, autoeficacia, etc., personales y profesionales) concernientes al trabajo, etc.

Esta perspectiva da cuenta de fenómenos y procesos tan diversos como los relativos a ergonomía, salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo; a selección, evaluación, formación, orientación, desarrollo y promoción del personal laboral.

Por otra parte, el polo de la sociedad atrae la atención de múltiples disciplinas científicas y profesionales, que analizan temas tan variados como las condiciones físicas, materiales, políticas, jurídicas, sociales e ideológicas del trabajo; la génesis y el desarrollo histórico de las estructuras y procesos sociolaborales, la cultura y la socialización organizacionales, las tensiones, crisis y conflictos que emergen en este ámbito; así como las estrategias aplicadas a la resolución de los mismos.

2.4. Divisiones

La *división social del trabajo* consiste en una distribución de las tareas que las personas individuales cumplen en la sociedad. A mayor complejidad de la organización social, se desarrolla una mayor sofisticación en la división del trabajo. En el ámbito de las ciencias sociales en general, suele distinguirse entre formas primitivas y modernas de esta división. Entre las primeras, aparecen las consideradas más naturales: en esta categoría destaca, en primer lugar, la sexual, que asigna a los hombres las tareas productivas y a las mujeres las reproductivas. A ella pertenecen también la división por criterios de edad (jóvenes frente a adultos) y de tarea (manual frente a intelectual) (ver Pahl, 1984).

Entre las formas llamadas modernas, destaca la llamada *división técnica del trabajo*, que incluye diversas modalidades:

- a) reparto de tareas dentro de un mismo proceso productivo (por ejemplo, en el seno de una cadena de montaje del automóvil)
- b) distribución de espacios de trabajo entre profesiones (en función de la respectiva especialización)
- c) clasificación de la producción atendiendo a diversos criterios específicos:
 - por sectores (primario, secundario, terciario, etc.)
 - por subsectores (por ejemplo, dentro del secundario, el metalúrgico, el textil, el químico, etc.)
 - por espacios geográficos, según las características del entorno (especialización en pesca, agricultura, minería, servicios, etc.).

Las formas concretas de relaciones sociales derivadas de la división del trabajo no se producen en el vacío social, ideológico y político; sino que dependen directamente de las condiciones y contextos sociales en las que se desarrolla dicha división. Así, cuando la división del trabajo se produce en el contexto de una desigual distribución del poder, asociada a un también desigual reparto de la propiedad, la división sexual disminuye su carácter natural en la misma medida en que aumenta su componente sociocultural de división de género, dentro de un orden patriarcal de desigualdad y dominación.

Asimismo, cuando una división entre el trabajo intelectual y el manual se produce en el marco de una sociedad desigualitaria (por ejemplo, de tipo esclavista),

adquiere un significado social nuevo: el de la explotación y dominación de una categoría social por otra ('amos/esclavos').

Igualmente, la división técnica de tareas en una cadena de montaje fordista no responde básicamente a una supuesta lógica natural de especialización de funciones decidida en una asamblea de trabajadores motivados por su tarea, sino a la lógica social de la productividad de un trabajo convertido en mercancía. Esta lógica no ha sido concebida atendiendo prioritariamente a las necesidades de la llamada *fuerza de trabajo*; sino, básicamente, a las de los intereses del capital y, por tanto, a los criterios por los que se rige un determinado modelo de redistribución social de los beneficios del trabajo socialmente dividido. Responde a una estrategia *minima*, de minimización de los costes (tiempo y esfuerzo) de producción y de maximización de los beneficios del capital, una vez descontado el salario asignado a la fuerza de trabajo.

La contradicción básica entre la economía política clásica (Smith, Ricardo, etc.) y el marxismo con respecto a la división del trabajo se pone de manifiesto en que aquélla enfatiza el carácter casi natural de esta división en las sociedades humanas, mientras que, para éste, las formas de tal división responden a la lógica de la dominación propia de una sociedad dividida en clases sociales. Consideraciones similares resultan oportunas a propósito de cualquier tipo de división espacial del trabajo (desde la local hasta la mundial). Por ejemplo, la división internacional del trabajo contemporánea puede ser explicada atendiendo a diversas lógicas; pero difícilmente alguna versión resultará creíble y convincente si no tiene en cuenta contextos como el colonialismo, el imperialismo o la globalización neoliberal.

Para profundizar en esta reflexión, vamos a centrarnos en la consideración del proceso de la *natural división sexual del trabajo* a la *división social de género*. Entendamos por *sexo* la constitución anatomofisiológica natural que diferencia los machos de las hembras. Y por *género* la definición cultural de los patrones masculino y femenino de funcionamiento socialmente normales.

En una conocida postal editada por la Organización de las Naciones Unidas, se resume un panorama significativo, a escala mundial, en la entrada al tercer milenio:

Las mujeres constituyen la mitad de la población mundial, desarrollan la dos terceras partes de sus horas de trabajo, reciben la décima parte del salario mundial y controlan menos de la centésima parte de la propiedad mundial.

Esta situación ¿es el resultado de la evolución natural de la relación entre los sexos o de la historia sociocultural de las relaciones entre géneros?

Entre los mitos fundacionales de casi todas las culturas, que persisten arraigados en ellas hasta la actualidad, circula el relativo a la explicación y legitimación —o, si se prefiere, al origen y al sentido— de las diferencias entre hombres y mujeres, entre mujeres y hombres. Así, por ejemplo, la sabiduría china distingue el *Yin* del *Yang*. Uno es la energía femenina, de carácter pasivo y lunar; el otro la masculina, activa y solar.

En la tradición judeocristiana occidental, el *Génesis* lo deja claro desde el principio: Dios crea primero al hombre, Adán, y luego forma a la mujer, Eva, a partir de una de las costillas de aquél. En hebreo *Issah* (mujer) deriva de *Is* (hombre). Adán, con permiso divino, le pone nombre ('señal de dominio') a su compañera ('compañera'). No cabe duda acerca de dónde se supone que radica la primacía y donde la subordinación. Después del pecado, la pareja recibe como *castigo* la imposición de los roles de género:

- Adán es condenado a la función *productiva*, a comer el pan con el sudor de su frente, labrando una tierra maldita.
- A Eva se le encomienda la *reproductiva*; esto es, parir con dolor y lo que siga después del parto.

Los estudios sobre el género ponen de manifiesto que, tras la división sexual del trabajo, se esconden los estereotipos culturales del género: el varón se realiza masculinamente cumpliendo el rol *agénico* (Deaux, 1985); esto es, vertebando su identidad y su actividad en la dimensión pública, centrada en el desempeño laboral del rol profesional ('*job model*', Dex, 1988) y en la generación de valores de cambio. La hembra humana hace lo propio femeninamente, desempeñando su rol *comunal* (Deaux, 1985), desarrollándose como mujer en el ámbito privado, ejerciendo el rol doméstico ('*gender model*', Dex, 1988) y en la producción de valores de uso.

El rol masculino ha estado asociado tradicionalmente a la asertividad, la autoafirmación y la voluntad de dominio. El femenino, por su parte, a la empatía, la complacencia y el interés por el bienestar de la familia.

En suma, la división sexual del trabajo se asienta sobre el sustrato arqueológico de una relación de poder y de dominación labrada a lo largo de milenios. En el mundo laboral, en el mercado de trabajo y en las mismas relaciones laborales, están tendiendo a desaparecer —en los países socialmente más avanzados— las barreras jurídicas e ideológicas que impiden la igualdad entre hombres y mujeres.

Sin embargo la persistencia de los estereotipos de género en la vida económica, social, política y cultural indica que existe un largo trecho a recorrer hasta el logro de una igualdad real de oportunidades ante el trabajo.

3. Organización y cultura

Podemos introducirnos al concepto de *organización del trabajo* a través de una metáfora: la de la *Asamblea en la carpintería*.

"Cuentan que, en la carpintería, hubo una vez una extraña asamblea. Fue una reunión de herramientas para arreglar sus diferencias.

El martillo ejerció la presidencia, pero la asamblea le notificó que tenía que renunciar. ¿La causa? ¡Hacia demasiado ruido! Y, además, se pasaba el tiempo golpeando. El martillo aceptó su culpa, pero pidió que también fuera expulsado el tornillo; dijo que había que darle muchas vueltas para que sirviera de algo.

Ante el ataque, el tornillo aceptó también, pero a su vez pidió la expulsión de la lija. Hizo ver que era muy áspere en su trato y siempre tenía fricciones con los demás. Y la lija estuvo de acuerdo, a condición de que fuera expulsado el metro que siempre se la pasaba midiendo a los demás según su medida, como si fuera el único perfecto.

En eso entró el carpintero, se puso el delantal e inició su trabajo. Utilizó el martillo, la lija, el metro y el tornillo. Finalmente, la tosca madera inicial se convirtió en un fino mueble. Cuando la carpintería quedó nuevamente sola, la asamblea reanudó la deliberación. Fue entonces cuando tomó la palabra el serrucho, y dijo:

'Señores, ha quedado demostrado que tenemos defectos; pero el carpintero trabaja con nuestras cualidades. Eso es lo que nos hace valiosos. Así que no pensemos ya en nuestros puntos malos y concentremos en la utilidad de nuestros puntos buenos'.

La asamblea encontró entonces que el martillo era fuerte, el tornillo unía y daba fuerza, la lija era especial para afinar y limar asperezas y observaron que el metro era preciso y exacto. Se sintieron entonces un equipo capaz de producir muebles de calidad. Se sintieron orgullosos de sus fortalezas y de trabajar juntos."

Infoaba. Boletín iberoamericano de psicología organizacional y RRHH
Núm. 0002 Septiembre/2000. (texto reproducido con la autorización del editor)
<http://www.abacolombia.org.co/div/organiz/index.htm>

A lo largo de su historia como especie, el ser humano ha ido desarrollando diversas formas de actividad laboral que, desde el Paleolítico hasta la Era de la Información, no han dejado de evolucionar. En la actualidad, en el marco de las sociedades complejas, las modalidades primitivas de división de trabajo han dado lugar a formas sofisticadas de organización del mismo. No sólo pasamos una parte importante de nuestra vida trabajando; sino que, además, lo hacemos en el marco de organizaciones laborales.

Abordaremos la temática de la organización del trabajo definiendo, en primer lugar, lo que entendemos por *organización* y valorando la aplicación de esta noción al campo sociolaboral. Posteriormente, revisaremos esquemáticamente algunos modelos y conceptos que han marcado la evolución de las formas de organización del trabajo a lo largo del último siglo.

3.1. La metáfora organizacional

Etimológicamente, *organización* significa la acción y el efecto de organizar; esto es, de preparar la realización de algo. El término ha sido importado por las ciencias sociales desde la biología. Un *organismo* es una entidad biológica integrada por un conjunto de órganos que funciona coordinadamente como un todo conjuntado, individual, con vida propia, diferenciado del mundo exterior (con el que interactúa constantemente) y de los otros organismos. Si un individuo puede ser contemplado como un organismo, ¿por qué no realizar un salto analógico, considerando un colectivo social como un *supraorganismo* biológicamente integrado, con diferenciación de estructuras y funciones, y regido por los principios sistémicos de interdependencia, jerarquía y control?

Antes de su incorporación al quehacer científico-social, la metáfora organizacional ha sido utilizada desde las más diversas perspectivas (como la consagración por los Vedantes del sistema de castas sociales, tomando como referencia el modelo del cuerpo humano en posición vertical, o la imagen paulina de la Iglesia como *cuerpo místico*) para significar la realidad de un todo complejo, polifacético, vivo, autorregulado, en interacción permanente con el entorno, manteniendo homeostáticamente la constancia de su medio interno y adaptándose permanentemente a las fluctuaciones del ambiente exterior.

El trasplante de modelos biológicos a las ciencias sociales encierra riesgos notables de simplificación y de reduccionismo. La lógica de las estructuras y procesos sociales es (aún) más compleja y flexible que la biológica. Lo que en biología se define como problema o como solución no conlleva una traducción automática al terreno de lo sociocultural (el modo de afrontar lo que en medicina se considera una crisis, una patología o una disfunción no tiene por qué sesgar –ideológicamente– el modo de afrontar las carencias, los conflictos o las contradicciones socioculturales). Así, mientras un cuerpo humano en el que falla el corazón está al borde del colapso, una ciudad con un mercado central en crisis puede disponer de alternativas funcionales que garantizan la supervivencia de sus habitantes.

Por otra parte, la analogía organizacional induce a representar la realidad laboral a escala *micro*; es decir, considerando cada organización en su dinámica interna y en sus particulares interacciones con su medio externo. La relativa desatención a lo macrosocial implica, sencillamente y en resumen, que el enfoque que organizacional permite comprender todo y sólo lo que abarca: lo que alcanza la perspectiva adoptada; ni más ni menos.

3.2. La vida organizada

En las sociedades contemporáneas, la mayoría de las personas nace y muere en hospitales, pasa periodos importantes de su vida infantil y juvenil en escuelas y universidades; durante su vida adulta, trabaja en empresas y ocupa parte de su tiempo libre desarrollando actividades organizadas en función de metas sociales, políticas, sindicales, recreativas, culturales, religiosas, deportivas, etc. de carácter público o privado. En suma, una de las características más relevantes de la vida humana contemporánea es su carácter eminentemente organizado.

Si casi toda nuestra vida está organizada, ¿en qué se distingue el vivir organizadamente del vivir a secas? En otros términos, ¿cuál es la utilidad teórica y práctica del concepto de organización?

Organización presupone la existencia de un sistema social complejo, estable, en permanente interacción con sus medios externo e interno, integrado, con estructura de poder, división de papeles entre sus miembros, definición operativa de roles, delimitación de competencias y reglamentación de su funcionamiento

ordinario, estando todo ello orientado a la eficacia de tal organismo social; esto es al logro de metas organizacionales, conscientemente perseguidas por el colectivo organizado. Toda organización social tiene, por tanto, su propia lógica, sus objetivos y estrategias, su escenario, sus actores, su guión y su dirección.

Estas consideraciones nos permiten establecer una precisa diferencia, desde un punto de vista organizacional, entre dos ejemplos de nuestra actividad cotidiana: la de tomar el sol en la playa, en medio de mucha gente durante el tiempo libre, y la de funcionar como profesionales dentro de la empresa que nos paga, con la que mantenemos un vínculo contractual y en la que nos desarrollamos profesionalmente, ejerciendo un tipo de conductas acordes con lo que se espera de nosotros.

Las organizaciones son objeto de análisis y de intervención desde una óptica interdisciplinar. En efecto, la teoría y la práctica organizacionales se enriquecen de aportaciones y sinergias de las más diversas disciplinas: economía, sociología, politología, psicología, derecho, historia, antropología, ergonomía, ingeniería y un largo etcétera.

3.3. La organización

En términos simples, una organización consiste en un colectivo de personas asociadas para trabajar conjuntamente de cara al logro de objetivos comunes. Las tipologías organizacionales han sido construidas atendiendo a los más diversos criterios: tamaño, complejidad, estructura, funciones, fines, medios, actividad, protagonistas, beneficiarios, etc. (ver Gil y Alcover, 1997; Munduate, 1997; Peiró, 1990; Quijano, 1993; Rodríguez, 1998; Salgado, 1997). Un ejemplo de definición matizada del concepto nos lo proporciona Quijano, quien sintetiza algunas de las principales aportaciones al respecto:

Las organizaciones (Quijano, 1993, pág. 181) "son formaciones sociales complejas y plurales, compuestas por individuos y grupos, con límites relativamente fijos e identificables, que constituyen un sistema de roles, coordinado mediante un sistema de autoridad y comunicación, y articulado por un sistema de significados compartidos (que incluye interpretaciones de la realidad, normas y valores) en orden a la integración del sistema y a la consecución de objetivos y fines. Estos fines, o el modo de conseguirlos, no siempre son aceptados por to-

dos sus miembros, por lo que deben ser negociados o impuestos, lo que permite entender las organizaciones como coaliciones de poder en lucha, a veces por el cómo conseguir los objetivos, y a veces por la fijación de los objetivos mismos. De duración relativamente estable y continua, estas formaciones sociales se hallan inmersas en un medio ambiente con el que mantienen mutuas relaciones de influencia".

3.4. Visiones clásicas de las organizaciones laborales

El sistema fabril es el paradigma de la organización moderna del trabajo, el eje vertebrador de la civilización industrial, que integra y trasciende la herencia de modelos anteriores, como el doméstico y el gremial. Buena parte de las relaciones laborales contemporáneas tiene lugar dentro de empresas que desarrollan su actividad en el marco del sistema capitalista. El objetivo principal e invariable de tales organizaciones laborales se puede expresar en diferentes términos; pero, en definitiva, consiste en la maximización de los beneficios del capital (propiedad, accionariado, etc.).

A esta meta del rendimiento económico se subordina buena parte de la estrategia organizacional, que ciertamente ha evolucionado a lo largo del último siglo, desde la llamada gestión científica (*'scientific management'*) del trabajo hasta modelos más recientes, como los centrados en el desarrollo de los llamados recursos humanos y de la calidad de vida laboral. Una visión esquemática de este salto nos dará pie a considerar algunos de los elementos principales de la organización del trabajo.

3.4.1. Organización científica del trabajo

A principios del siglo XX, entra en escena en Estados Unidos, una nueva propuesta de mejora del rendimiento de la actividad laboral y, con ello, de superación de la crisis de estancamiento económico que padecen los países industrializados: la organización *taylorista*. Ingeniero de formación y de profesión,

Taylor (1911) concibe la fábrica como una inmensa máquina, siendo los obreros unos meros componentes de la misma.

Tal mecanismo sólo funciona adecuadamente si se le aplica un nuevo modelo de diseño y de gestión. El empresario debe renunciar al manejo intuitivo de su empresa, para conducirla científicamente. Esto le exige un mejor conocimiento de las piezas de tal engranaje, que son los obreros que, con su propensión natural a la pereza y a la holgazanería, sólo se mueven organizadamente bajo el yugo de un doble control: el salario y la disciplina.

La remuneración económica, por unidades de producción, debe garantizar el mínimo suficiente para la reposición necesaria de la fuerza de trabajo; pero no debe ser *excesiva*, para no estimular la consabida indolencia obrera. El modelo impone una rígida separación entre los que diseñan y dirigen el trabajo y quienes lo ejecutan. No todo el mundo encaja en el perfil requerido para la mano de obra taylorista: la minoría de las personas más inteligentes y ágiles mentalmente no podría soportar la agotadora monotonía de un trabajo especialmente diseñado para ser extremadamente rutinario. El perfecto obrero forma parte de la mayoría de la población, supuestamente más cercana al perfil psicológico de una bestia de carga que al de la persona que practica la filosofía: pasivo, apático y reactivo, con pocas luces, habituado a no pensar, dispuesto y resignado a conformarse a los imperativos de la tarea que se le imponga, a cambio de unos medios de satisfacción de sus elementales instintos egoístas.

La *organización científica del trabajo* consiste en el estudio, el diseño y la implementación pormenorizados de tiempos, métodos, tareas y movimientos. Lo que redundará en una intensificación del proceso de trabajo y, por tanto, en un incremento de la productividad de la mano de obra y en una mejora de la eficiencia del sistema.

La fragmentación y subdivisión de tareas genera, de paso, un doble efecto añadido:

- La disminución del poder de la minoría de obreros con oficio y con potencial reivindicativo.
- La facilitación del proceso adaptativo del personal no calificado, normalmente recién inmigrado a Estados Unidos de principios del siglo xx.

Después de una fuerte resistencia, tanto del sector empresarial como, obviamente, del sindical, acaba imponiéndose y culmina con la línea de mon-

taje diseñada por Henry Ford para la producción en masa de automóviles. Este modelo es posteriormente aplicado a otros subsectores de la industria y también a organizaciones de servicios.

El *taylorismo* ha sido considerado una especie de “segunda” Revolución Industrial. Dado su pretendido carácter científico (y presuntamente no ideológico), ha dejado sentir su impacto incluso en la misma Unión Soviética leninista. Así mismo, forma parte de la leyenda del cine, al haber sido objeto de una genial caricatura (superando lo que la propia realidad tiene de caricaturesco) en *Los Tiempos Modernos* de Chaplin.

3.4.2. La burocracia, modelo de organización racional

Si Taylor ofrece un modelo de organización del trabajo pensado para las fábricas, pero que se puede adaptar a otros tipos de organizaciones laborales, el sociólogo alemán Max Weber (1922) presenta el modelo burocrático de organización del trabajo, típico de las administraciones públicas y de determinadas empresas de servicio; pero que igualmente puede ser adoptado por empresas de producción industrial.

Se trata de un modelo que enfatiza la dimensión racional-legal de la organización y se caracteriza, entre otros, por los siguientes rasgos:

- Conducta organizacional ajustada a unos protocolos reglamentados, escritos, objetivos, impersonales, públicos, estables y previsibles.
- Estructura jerárquica del poder, con una precisa ordenación vertical de atribuciones, responsabilidades y obligaciones, con unidad y escala de mando.
- Régimen funcional del personal laboral, con contrato estable, a tiempo completo, con unos precisos criterios y procedimientos de selección, remuneración y promoción.

Ya en el primer cuarto del siglo xx, Fayol (1920) realiza en Francia un intento de síntesis de las aportaciones de Taylor y de Weber, con su modelo de *Administración General e Industrial*.

A partir de los años cincuenta, tiene lugar una reactualización de la tradición weberiana, con la propuesta del modelo *tecnoburocrático*, que supuestamente en-

riquece la racionalidad del esquema clásico, al subrayar el papel del nuevo protagonista de la toma de decisiones organizacionales: se llega a creer que, en las organizaciones cada vez más complejas y sofisticadas, donde el tradicional poder de los propietarios unipersonales parece diluirse en una masa de accionistas anónimos, el nuevo sujeto del poder tecno-racional-legal es el experto –el ‘hom-bre organización’- (White, 1956), cuya autoridad reside en la excelencia de su conocimiento y de su competencia técnica. Tal instancia tomaría supuestamente las decisiones no en función de los intereses particulares de una de las partes (capital frente a trabajo, potencialmente conflictivos), sino de la misma organización. Sería, supuestamente, un modelo ideal, vacío de ideología y de intereses partidistas, facilitador al máximo de la armonía en las relaciones laborales.

3.4.3. El factor humano en la organización del trabajo

A lo largo del segundo tercio del siglo XX, surgen diversos planteamientos alternativos, entre los que destacamos los clásicos modelos basados en las relaciones humanas, en las concepciones humanistas de las personas trabajadoras y en los enfoques que integran las dimensiones sociales y tecnológicas en un punto de vista *sociotécnico*. A estas orientaciones acompañan y suceden otras perspectivas centradas en el grupo de trabajo, en el capital humano, en la calidad de vida laboral, en los recursos humanos y otras tendencias posteriores.

- *Las relaciones humanas*. En una serie de investigaciones, de carácter interdisciplinar, realizadas en la empresa Western Electric Co; en Hawthorne, Chicago, Elton Mayo (1933) y sus colaboradores descubren que la productividad obrera en la empresa que investigan no depende fundamentalmente de la modificación de las condiciones materiales y técnicas de producción (realizadas de acuerdo con esquemas tayloristas: horarios, incentivos salariales, descansos, iluminación, ruidos, decoración, etc.); sino del ambiente social del grupo de trabajo. El efecto Hawthorne remite al incremento de la productividad derivado del aumento de la motivación laboral, asociado, a su vez, al buen ambiente creado en el grupo social informal de trabajo. Este descubrimiento pone en crisis el modelo tayloriano de mano de obra como especie de mecanismo asocial,

que no piensa, ni siente, ni resulta sensible a otra cosa que al dinero y a la disciplina. Y propone como alternativa la atención al factor humano (psicosocial) de las experiencias socio-cognitivo-emocionales que se desarrollan en las interacciones personales dentro del ambiente de trabajo (amistad, comunicación, empatía, reconocimiento, apoyo mutuo, etc.). Tal descubrimiento, objeto de notable discusión teórica y metodológica en el campo de las ciencias sociales, ha derivado en la escuela y en el movimiento de las Relaciones Humanas.

- *Humanismo*. En una línea paralela, la tradición humanista de la psicología presenta una alternativa al *modelo X* de organización, que trata a las personas trabajadoras como meros organismos pasivos, reactivos, indolentes e irresponsables. El nuevo *modelo Y* (McGregor, 1960) se fundamenta en una concepción de la persona como sujeto agente y activo, dotado de necesidades, capacidades y motivaciones de orden superior (aspiraciones y expectativas de autorrealización, de toma de decisiones responsable, de autonomía, de autoimplicación y de participación en las tareas organizacionales, etc.). Y propone el diseño de ambientes de trabajo acordes con este modelo, capaces de responder tanto a las necesidades organizacionales como individuales.
- *Enfoque sociotécnico*. Enfatiza el impacto sobre el comportamiento laboral (productividad, absentismo, conflictividad, etc.) de la interacción de las condiciones técnicas del trabajo con la organización de las relaciones sociolaborales. En el plano práctico, trata de armonizar la eficacia y la eficiencia organizacionales con la satisfacción de las personas empleadas. Obviamente, en este modelo (Walker y Guest, 1952) como en los anteriores, se presupone que la armonía es el estado normal dentro de una organización (organismo vivo) y que cualquier conflicto no forma parte de la norma, sino de la disfunción patológica. Esta perspectiva refuerza las aportaciones de diversas disciplinas sobre el grupo de trabajo y sobre el clima laboral, abriendo, de paso, la puerta a desarrollos posteriores sobre la calidad de vida laboral y a modelos de organización como sistema abierto, de carácter político y cultural, cuya eficacia y eficiencia dependen, en un grado importante, de sus recursos humanos.

Las orientaciones humanísticas han contribuido de algún modo a humanizar el deshumanizado mundo del trabajo; tanto en la dimensión horizontal de las relaciones entre personas trabajadoras como en la vertical del trato que reciben de la dirección empresarial. Sin embargo, ello no implica un cambio de los

finés de la empresa (en definitiva, la optimización de los beneficios de sus dueños, que siguen poseyéndola, dominándola y controlándola); sino, simplemente, de la estrategia organizacional, que evoluciona desde el modelo de palo seco al de guante blanco.

Es por ello que las relaciones laborales (entre patronal y trabajo, los *unos* y los *otros*) no se reducen a unas simples relaciones humanas (dentro de un *nosotros* integrado por iguales); por mucho que patrones y empleados compartan el municipio, las aficiones, los vicios, las fiestas patronales o los oficios religiosos.

3.4.4. Los grupos y el clima de trabajo en las organizaciones

La corriente interdisciplinar de la *dinámica de grupos* hace notar su influencia en el análisis y la intervención sobre la organización del trabajo.

Un *grupo* es un todo dinámico, que funciona como un campo social de fuerzas, y cuyas propiedades no se reducen a la suma ni al promedio de las características de los miembros que lo componen. La escuela lewiniana presupone que los grupos humanos están en todas partes, movilizando fuerzas poderosas, que pueden producir efectos positivos o negativos y que, para promover los primeros y prevenir los segundos, hay que comprenderlos y gestionarlos adecuadamente.

Las profundas transformaciones en el mundo laboral imponen la implantación a gran escala de grupos y equipos de trabajo; no sólo para provocar sinergias, a partir de la cooperación interindividual; sino también para mejorar la capacidad de dar respuestas flexibles ante entornos complejos y cambiantes. Entre las numerosas aportaciones de la perspectiva de la dinámica grupal al estudio de fenómenos y procesos organizacionales, figura el tópico del clima organizacional. (Ver Silva, 1992; Peiró y Prieto, 1996; Mañas, González y Peiró, 1999).

En sentido meteorológico, el clima remite a un conjunto de circunstancias atmosféricas que influyen en la vida de las poblaciones y organismos que habitan una determinada región geográfica. Metafóricamente, se refiere a características del ambiente psicosocial que inciden en los procesos que se desarrollan en una región social, como, por ejemplo, una organización laboral. Algunos estudios clásicos sobre este tipo de clima ponen de manifiesto la influencia del estilo de liderazgo (democrático, autoritario, *laissez-faire*) sobre el funcionamiento general de un grupo.

Entre los modelos teóricos del *clima organizacional* figura el que lo representa como determinado por la interacción de propiedades objetivas (atributos estructurales de la organización) y de construcciones subjetivas (percepciones, representaciones, creencias, valoraciones, etc.) del ambiente laboral, en lo concerniente a aspectos y dimensiones relevantes de la vida social de la organización, como cohesión, confianza recíproca, transparencia informativa, estilo de comunicación, apoyo mutuo, autonomía individual, implicación emocional, compromiso organizacional, reconocimiento y recompensas, presión experimentada, reglas tácitas de funcionamiento, grado de transparencia, de "juego limpio" y de equidad, etc.

Existe una importante línea de investigación e intervención que pone de relieve la importancia del clima organizacional como variable explicativa y predictiva de procesos como rendimiento, productividad, absentismo, rotación, conflictividad, satisfacción, calidad de vida laboral, eficacia y eficiencia organizacionales, etc. Así pues, el conocimiento y la actuación sobre el clima laboral son importantes de cara a la planificación y al desarrollo organizacionales.

3.5. Calidad de vida laboral

Si los movimientos humanistas señalan la importancia de la satisfacción de las necesidades del personal empleado en la organización, en orden a la eficacia y eficiencia organizacionales, los modelos y movimientos que toman como bandera la calidad de vida laboral apuntan, en los últimos lustros, con renovados argumentos, en la misma dirección.

Por *calidad de vida laboral* entendemos el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas en su puesto y en su entorno de trabajo. Abarca una doble dimensión:

- *Objetiva*, relacionada con las condiciones de trabajo (ecológicas, materiales, técnicas, contractuales, salariales, de seguridad e higiene, de protección social, de estabilidad en el empleo, de estructura organizacional, de diseño de puesto, etc.).
- *Subjetiva*, asociada a las percepciones y valoraciones sobre la mejorabilidad de las condiciones laborales, sobre el estrés laboral experimentado, sobre el am-

biente social (tanto en lo concerniente a las relaciones horizontales con compañeros de trabajo como en las verticales, del trato recibido de la dirección), sobre el clima organizacional, sobre la estructura percibida de oportunidades de promoción, sobre el grado en que se siente que el trabajo contribuye al propio desarrollo personal, etc.

En los últimos lustros, se ha desarrollado una filosofía organizacional según la cual el desarrollo de la calidad de vida laboral (CVL) mejora el funcionamiento de la organización (Ver Davis y Cherns, 1975; Munduate y Barón, 1993). En virtud de ello, se establece la CVL como objetivo político del desarrollo organizacional y al tiempo como medio estratégico para alcanzarlo. En esta línea, por ejemplo, la European Foundation for Quality Management (1999) ha elaborado el Modelo EFQM de Excelencia, que incluye nueve criterios para la autoevaluación organizacional del propio progreso hacia la excelencia. Entre ellos, figuran los concernientes a las personas, tanto en la categoría de los agentes facilitadores como en la de los resultados de la misma organización.

3.6. Cultura organizacional

La incorporación de la Teoría General de Sistemas a los modelos organizacionales induce a la focalización de las relaciones que se dan en la dinámica organizacional entre dentro y fuera (*inputs-outputs*) y dentro de la misma (procesamiento o transformación, retroalimentación, homeostasis, integración, etc.). En este marco se ha presentado el modelo de organización como un sistema cultural complejo, en tanto que conjunto de creencias, significados, experiencias y presupuestos compartidos, negociados y consensuados por los miembros de la misma (entre los que se incluyen valores, ideología, normas e incluso mitos, símbolos y ritos organizacionales) (Ver Katz y Kahn, 1966; Rodríguez, 1992).

La cultura convierte la organización en un sistema sociocognitivo y socioafectivo, en el cual la *socialización* desempeña un papel decisivo a la hora de proporcionar a los individuos un marco de referencia estable para orientarse en su entorno laboral y para adaptarse al mismo, desempeñando los *roles* prescritos en función del puesto asignado.

"Socialización [...es...] un proceso a través del cual el ser humano aprende, adquiere e interioriza, a lo largo de todo el ciclo vital, los elementos socioculturales de su medio ambiente, los incorpora a la estructura de su personalidad, influido por las experiencias y por los agentes sociales (agencias de socialización) más significativos, y se adapta al entorno social en cuyo seno debe vivir."

Agulló, E. (1997). *Jóvenes, trabajo e identidad* (pág. 118). Oviedo: Universidad de Oviedo, Servicio de Publicaciones.

El *Tratado de Psicología del Trabajo* de Peiró y Prieto (1996) distingue un doble tipo de socialización:

- *Socialización para el trabajo*, que tiene lugar antes de la incorporación efectiva al mundo laboral. Entre los agentes socializadores principales figuran la familia, la escuela y las amistades. Sus contenidos son valores, creencias, aspiraciones, expectativas, normas y modelos de comportamiento.
- *Socialización en el trabajo*, que acontece especialmente durante la iniciación a la vida organizacional; si bien se extiende a lo largo de toda la carrera laboral. Sus contenidos incluyen todos los elementos de la cultura organizacional que capacitan para desempeñar el rol laboral dentro de la propia organización.

3.7. Recursos humanos y conducta organizacional

Desde la consideración tayloriana de la mano de obra como parte de un artículo mecánico susceptible de optimización y también de sustitución hasta la valoración de los llamados *recursos humanos* como joya de la corona de la organización, ha llovido bastante. Una de las funciones más importantes de la organización en la actualidad consiste precisamente en el reclutamiento, selección, formación y desarrollo de estos recursos.

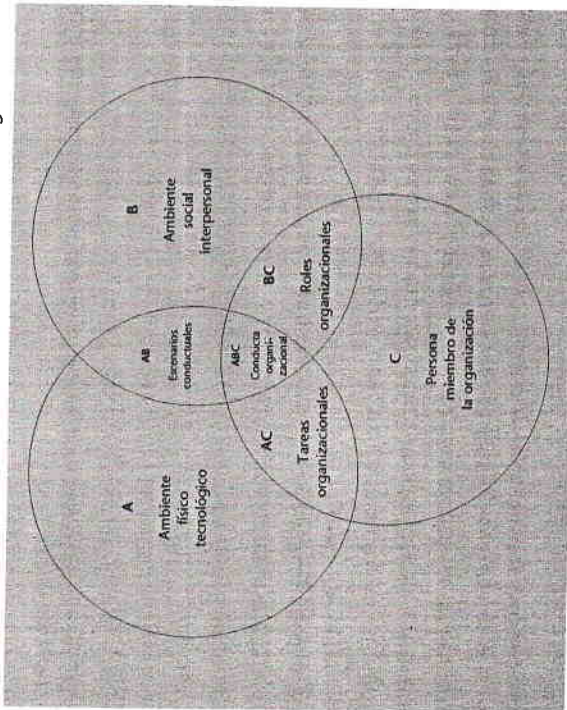
Peiró y Prieto (1996) conciben los recursos humanos como el conjunto de compromisos, experiencias, competencias, conocimientos, aptitudes, actitudes, habilidades, destrezas, energías, etc., que los miembros de la organización aportan para que ésta pueda alcanzar sus objetivos.

El trabajo ha pasado de ser considerado un mero factor de coste a adquirir el rango de recurso sostenible y de ventaja competitiva para toda organización que sepa

desarrollarlo y conservarlo; por esto, actualmente, las organizaciones no sólo seleccionan, sino que también planifican y gestionan sus recursos humanos. En la selección de los mismos, no sólo se evalúan rasgos individuales (conocimientos, aptitudes, actitudes, destrezas, etc.), sino que, a través de los *assessment centers*, se valora tanto la capacidad actual de funcionamiento como las capacidades potenciales de afrontamiento de situaciones nuevas y complejas. A ese respecto conviene precisar que, en los actuales modelos de empresas ligeras y flexibles, los recursos humanos objeto de desarrollo son más bien los centrales (un sector imprescindible e insustituible). Los periféricos gozan o padecen de otra consideración y de otro trato, por ser fácilmente recambiables e incluso, en determinadas circunstancias, desechables.

Entre los modelos de articulación individuo-organización, figura el de McGrath y Kelly, que considera la *conducta organizacional* como el punto de intersección de tres sistemas en interacción: el entorno físico y tecnológico, el medio social y el sistema personal. Los modelos actuales de desarrollo de los recursos humanos contemplan los múltiples aspectos de la conducta organizacional que aparecen reflejados en la figura siguiente, tomada y adaptada de McGrath y Kelly (1986).

Figura 1. Sistemas implicados en la articulación conducta-organización



3.8. Retrospectiva de los cambios en la organización del trabajo

Las organizaciones son entidades omnipresentes en la vida humana social, cultural y laboral, y funcionan para bien (como Médicos sin Fronteras o las Hermanitas de los Pobres, etc.) o para mal (como los cárteles de la droga o las redes terroristas).

A lo largo de la modernidad capitalista industrial, las organizaciones laborales han evolucionado formalmente desde modelos de sistema cerrado, rígido, monolítico, jerárquico y vertical hacia modalidades de signo más abierto, flexible, reticular, autorregulado y horizontal. Efectivamente, del taylorismo a la reingeniería de procesos, del fordismo al toyotismo, del modelo militar a la empresa red, etc., el formato organizacional ha experimentado cambios sustanciales. El sentido y la medida en que estos cambios –fundamentalmente destinados a mejorar la eficiencia, la competitividad, la excelencia, las cotas de mercado y la calidad del trabajo como mercancía– contribuyen también a la mejora del bienestar individual, social y laboral, así como a la emancipación y al desarrollo humano, es algo que constituye un objeto ya tradicional de discusión.

En definitiva, las organizaciones sociolaborales no son ontológicamente buenas o malas por su propia racionalidad económica, sino más bien según los fines que persiguen (criterio teleológico) y los efectos que producen (criterio funcional).

Del mismo modo, la verdad, el saber, la racionalidad, la efectividad y el valor de una organización no emanan de ningún tipo de automatismo epistemológico intrínseco, sino que resultan en cierto modo indisociables del poder que los genera e incomprensibles sin referirlos a los efectos de poder que a su vez generan.

En otros términos, los modelos teóricos y operativos sobre la organización del trabajo han sido contruidos y aplicados a partir de preguntas y problemas planteados desde determinadas posiciones de interés, normalmente más cercanas al capital que al trabajo. En este campo, como en el del desarrollo de las ciencias y de las técnicas, al igual que en el de las artes y de las letras, “quien paga manda” y también pregunta –a veces, incluso dicta– y establece la agenda de prioridades. Así pues, las ciencias de la organización tampoco están por encima del bien o del mal del sistema que contribuyen a pensar, diseñar y gestionar. El hecho de que en el siglo XXI, en la jerga organizacional, se siga hablando,

por ejemplo, de recursos humanos denota una filosofía implícita de signo economicista y connota unos determinados criterios axiológicos en función de los cuales la organización planifica, gestiona y desarrolla ese tipo de recursos.

4. Experiencia laboral y calidad de vida

El trabajo ocupa una parte importante del espacio y del tiempo en que se desenvuelve la vida humana contemporánea, tanto al nivel de los individuos como al de las familias, comunidades, ciudades y pueblos. De él obtenemos buena parte de las cosas que nos son objetivamente necesarias para la supervivencia material y también de las que hemos llegado a considerar (inter)subjetivamente imprescindibles para desenvolvernos normalmente y sentirnos bien en la vida cotidiana, en los planos personal, social, político y cultural.

En este apartado revisamos el estado de las relaciones entre experiencia laboral y calidad de vida. En primer lugar, tomamos en consideración la estrecha relación que se da en nuestra civilización entre trabajo y bienestar en general. Sobre esta base, estudiamos esquemáticamente lo que la investigación empírica interdisciplinar nos permite conocer acerca de las funciones y disfunciones económicas, sociopolíticas y psicosociales de dos modalidades concretas y antagónicas de experiencia laboral: el empleo y el desempleo. Ello nos facilita, a su vez, vislumbrar y comprender la importancia del desempleo, no sólo como problema social que afecta a un sector más o menos numeroso y marginal de la población laboralmente activa, sino también como un referente sin el cual no se puede comprender la historia social del siglo XX, ni la dinámica del mercado de trabajo, ni tampoco la evolución de las relaciones laborales en nuestra época. El fantasma del desempleo se halla instalado no en la periferia, sino en el mismo núcleo central del sistema socioeconómico.

En segundo lugar, revisamos algunos marcos teóricos que pueden aportarnos claves para la inteligibilidad del panorama descrito y criterios para responder, en relación al tema que nos ocupa, al triple interrogante que plantea el Kant de la *Crítica de la razón pura* a la modernidad: ¿qué podemos saber?, ¿qué debemos hacer?, ¿qué nos cabe esperar?

4.1. Presupuestos sobre empleo y bienestar

Todos los sistemas sociales han fundamentado su orden sociopolítico, jurídico, moral y cultural en algún principio básico profundamente anclado en la mentalidad colectiva. Unas veces ha sido el poder, otras la religión. En la modernidad industrial, esta función la desempeña el trabajo (asalariado), centro de gravedad de la economía y de la política y eje vertebrador de la actividad individual y social, referente principal del deseo y de la necesidad, núcleo del derecho y de la moral, marco de referencia de la cultura y de la cotidianidad.

A lo largo de la segunda mitad del siglo XX, ha sido un tópico en todo tipo de publicaciones periódicas el salto a la fama de personas más bien pobres a quienes la suerte (lotería, quiniela, herencia de un pariente lejano, etc.) ha convertido súbitamente en muy ricos. Cuando, pasado un tiempo, alguien se acuerda de ellas en alguna crónica de sociedad, genera en el público lector una cierta perplejidad, acompañada de admiración e incredulidad: en numerosos casos, los nuevos ricos, luego de un período de celebraciones, regresan al trabajo (si no en el puesto anterior en otro de características más o menos similares). Cuando, en numerosos trabajos de investigación social, se pregunta a personas de la calle qué harían con su tiempo si un golpe de fortuna les proporcionara suficiente dinero como para vivir confortablemente el resto de su vida, sin necesidad de trabajar, se encuentran con respuestas que generan un grado parecido de estupor: la mayoría de las personas entrevistadas afirma que dedicaría una parte importante de su tiempo al trabajo.

Un amplio estudio sobre los valores del tiempo presente, impulsado por el European Value System Study Group, pone de manifiesto que, en el último cuarto del siglo pasado, para las personas de la calle europeas, el trabajo constituye un valor de primer orden, la profesión su más característica señal de identidad y el empleo retribuido el factor aglutinante de sus creencias, actitudes y opciones fundamentales (ver Harding, S.; Phillips, D.; Focarty, M., 1986).

Estas constataciones plantean una cuestión clave y tópica, que se expresa de diversas maneras:

¿Vivir para trabajar o trabajar para vivir?, ¿qué beneficios no materiales nos aporta el trabajar?, ¿qué misteriosos motivos y qué ocultas necesidades subyacen a la imperiosa y compulsiva manía de trabajar, que afecta a tantísima gente medianamente inteligente y sana de nuestro mundo?, ¿para qué tantos dedicamos

tanto tiempo, espacio y esfuerzo a esta actividad?, ¿de qué demonios nos sirve tanto frenesí?, ¿qué funciones latentes desempeña la actividad laboral?

En las páginas siguientes buscaremos respuestas a estas preguntas. De entrada, todo el mundo parece tener claro que eso de trabajar es necesario para (sobre)vivir. La cuestión que plantean casos como los anteriormente comentados puede formularse en los siguientes términos: ¿y para qué más?

Ya en el siglo XIII, Santo Tomás de Aquino (1272) resumía, en la parte *Secunda Secundae* y concretamente en la *Quaestio CLXXXVII* de su *Summa Theologica*, la visión medieval al respecto:

- para la obtención del sustento,
- para la prevención del ocio, del cual proceden muchos males;
- para el refreno de la concupiscencia
- para la práctica de la limosna

A finales del siglo XIX, Durkheim, uno de los patriarcas de la sociología, constata en su estudio sobre la división del trabajo social que la civilización industrial ha generado un nuevo imperativo categórico de la conciencia moral: “el de puente en condición de cumplir útilmente una función determinada a través del ejercicio profesional” (1893, pág. 42). En el pasado siglo, Freud (1930) presentaba el trabajo como un medio de ajustar las tendencias naturales a los imperativos morales de la cultura y de vincular el individuo a la comunidad y a la misma realidad. Poco más tarde, uno de los diseñadores del Estado del Bienestar, Lord Beveridge (1944) propone “un puesto de trabajo para todo el mundo” como base de una “sociedad libre, justa e igualitaria”. Recientemente, en los libros blancos de 1994 sobre política económica y social, la Comisión Europea presenta el trabajo como el mecanismo básico de integración social.

La investigación social pone de manifiesto que, en las sociedades económicamente desarrolladas, las personas empleadas experimentan una enorme satisfacción por el hecho de trabajar (*‘working’*), independientemente del grado de satisfacción que experimentan por sus puestos de trabajo (*‘jobs’*) concretos (ver Blanch, 1990; 1996).

En su análisis de la experiencia subjetiva del trabajo en un mundo en transformación, Serrano, Moreno y Crespo (2001) reflexionan sobre la paradoja de que

hemos llegado no sólo a valorar positivamente, sino incluso a amar, “algo tan penoso como el trabajo”:

“Para los pensadores clásicos, el trabajo productivo, obligado, no era en sí nada valioso, por lo que se consideraba perfectamente coherente el buscar cómo eludirlo, dejándolo para los esclavos y no humanos. Para el pensamiento premoderno, cristiano, el dolor del trabajo está compensado con el fruto que se obtiene [...] en el otro mundo; pero ¿qué ocurre cuando la perspectiva vital e intelectual se hace intramundana?, ¿por qué hemos de implicarnos en algo que es fuente de sufrimiento? (pág. 50)

La misma idea del reparto del trabajo, que en los últimos años tanto se ha extendido en los medios socialistas europeos, supone un cambio notable en la concepción del trabajo. Hasta ahora se nos había hablado del reparto de la riqueza, pero no de la actividad que la generaba; en todo caso, se había hablado y luchado por la reducción de la jornada laboral, como mejora de las condiciones de trabajo, pero lo que ahora se nos plantea no es que estemos trabajando mucho (sobre todo, mucho para lo que nos pagan), sino que el trabajo es, en sí, un bien escaso que hay que repartir.” (pág. 52)

A. Serrano; F. Moreno; E. Crespo (2001). “La experiencia subjetiva del trabajo en un mundo en transformación”. En: E. Agulló; A. Ovejero (coords.) (2001). *Trabajo, individuo y sociedad*. Madrid: Pirámide.

Probablemente, una parte del aparente sinsentido de esta alta valoración del empleo y del amor al trabajo, que induce a la exigencia de repartírselo, como si se tratara del mejor botín, encuentre una explicación plausible en un doble movimiento de *push & pull*: el atractivo por las funciones positivas (económicas y de otro tipo) del empleo y la aversión, el vértigo y el horror ante el inmenso agujero negro social del desempleo. En un apartado posterior retomaremos estas consideraciones.

4.2. Investigaciones sobre desempleo y malestar

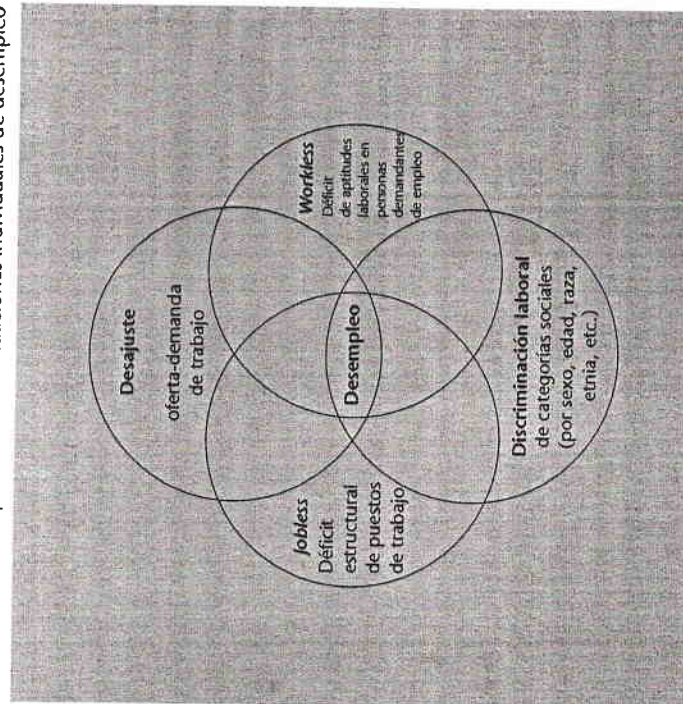
El desempleo esta en la calle, como hecho social, experiencia personal, fantasma político, dato estadístico y tema de las conversaciones cotidianas. En un mundo que enarbola la bandera de los derechos humanos, entre los que destaca el relativo al trabajo, la falta estructural de empleo es no sólo un asunto de las personas desempleadas, sino también una clara señal de alerta roja para el Estado de derecho, un síntoma de crisis del sistema del Bienestar, un reflejo de las tensiones, contradicciones, conflictos y transformaciones que afectan a las so-

ciudades contemporáneas económicamente desarrolladas, un punto crucial del debate ideológico y un desafío fundamental para los sistemas políticos.

No hace falta un máster en ciencias políticas para poder evaluar lo que significa para un país como España que, desde que estrenó la Constitución de 1978 hasta el umbral del siglo XXI, ha venido arrastrando una alta tasa de paro, y que, en esta Carta Magna, establece que "todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo" (art. 35) y que corresponde a los poderes públicos el "facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social" (art. 9,2) y desarrollar "una política orientada al pleno empleo" (art. 40,1).

El desempleo es un campo de estudio interdisciplinar, sobre el que tienen mucho que decir las ciencias económicas, sociales, políticas, psicológicas, etc. La figura 2 resume las más importantes variables que pueden concurrir en la situación de desempleo de una persona.

Figura 2. Factores potenciales de situaciones individuales de desempleo



Los múltiples barómetros de la opinión pública europea vienen detectando, a lo largo de los últimos decenios, la consideración del desempleo como uno de los más importantes problemas sociales percibidos. Así mismo, en los últimos lustros, la dimensión empleo-desempleo no suele faltar en ninguno de los numerosos sistemas de indicadores sociales de calidad de vida. También se hace visible en los más diversos inventarios de acontecimientos vitales estresores. En esta misma época no hay institución relevante en los planos económicos, social, político, cultural, ideológico o religioso que no haya realizado manifestaciones públicas de reconocimiento de la gravedad y urgencia del problema: de la UNESCO a la OIT, del Banco Mundial al Papa de Roma, del G-8 a la Organización Mundial de la Salud (que no duda en calificarlo, en uno de sus informes anuales, como la mayor catástrofe epidemiológica para muchas sociedades (WHO, 1986) y en otro, como uno de los principales factores subyacentes al devenir socialmente vulnerable (WHO, 1985). En la década anterior, la American Psychological Association había señalado, en su *meeting* anual, el desempleo como el mayor problema en salud mental de América. En la misma línea, el *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales* de la American Psychiatric Association (2000) incluye el desempleo como uno de los principales factores socioambientales del estrés psicosocial.

El desempleo ha sido estudiado desde una óptica interdisciplinar y multimetodológica. La mayor parte de la información generada por la investigación empírica al respecto se centra en los efectos económicos, sociales, políticos, psicológicos y sanitarios de la falta de empleo. El denominador común de la evidencia acumulada indica que esta experiencia repercute negativamente sobre la calidad de vida, el ajuste social y el funcionamiento psicológico de la persona desempleada y de su entorno familiar.

Históricamente, el desempleo ha atraído preferentemente la atención científico-social en los grandes períodos de crisis en el mercado laboral de los últimos tiempos; esto es, entre los años veinte y los cuarenta del siglo XX y en los últimos decenios.

La tabla 8 esquematiza los principales tipos de causas socialmente objetivas del desempleo.

Tabla 8. Tipos y causas del desempleo por déficit de puestos de trabajo (*jobless*)

Tipos	Causas del desempleo
Coyuntural	• Desfase entre las respectivas tendencias evolutivas de la población activa y de la situación económica: – En contextos expansivos de la economía, se acelera el trasvase de población no activa hacia la demanda de empleo; – En períodos de recesión económica, se mantiene un núcleo estable de población activa demandante de empleo. • Paro friccional ('de búsqueda'), estacional, o cíclico.
Estructural	• Desencuentro entre oferta y demanda de empleo: aparecen puestos de trabajo en unos lugares geográficos, en unos tipos de especialización o en unos niveles de cualificación profesional, mientras las personas desempleadas los buscan en otros • Rigidez del mercado interno de trabajo, por interacción de múltiples factores: – Estrategia empresarial – Legislación laboral – Organización del trabajo – Política de empleo – Planificación educativa y formativa – Dispositivos de protección social – Sistema fiscal – Presión salarial – Política monetaria • Deficiencias en la articulación del mercado local con el global por: – Baja competitividad del sistema – Alta competencia internacional y global – Retraso tecnológico – Insuficiencia de la demanda
Tecnológico	• Asincronía entre el ritmo de creación y el de destrucción de empleo; por las diferencias de velocidad entre el progreso técnico (que impone cambios y reajustes laborales) y la innovación cultural (facilitadora de la emergencia de nuevas necesidades y de la conciencia de nuevas oportunidades para el empleo) • Incapacidad del mercado para absorber el aumento de producción generado por la innovación tecnológica

Desde el punto de vista metodológico, la investigación empírica puede ser categorizada atendiendo a tres criterios principales:

- el enfoque (cualitativo-cuantitativo)
- el nivel de análisis (individuo-agregado)
- el diseño (transversal-longitudinal)

En los años comprendidos entre las dos guerras mundiales, predomina el análisis cualitativo, la observación participante, el informe sociográfico y el estudio de casos (de individuos, familias y comunidades). En los últimos lustros, se combina el análisis cuantitativo con el cualitativo, con cierto predominio del primero sobre el segundo y de los estudios transversales sobre los longitudinales (que, en los últimos tiempos, entran en una fase de mayor desarrollo).

Vamos a exponer una selección de ejemplos ilustrativos de algunas de las más significativas líneas de investigación sobre el tema.

4.2.1. Sociografía del desempleo

Jahoda, Lazarsfeld y Zeisel (1933) realizan un clásico estudio multimetodológico sobre el impacto del cierre (en 1930) de una fábrica textil sobre la vida cotidiana de la villa austriaca de Marienthal, de unos 1.500 habitantes. Cerca del 80% de la población activa de la localidad pierde el puesto de trabajo, no pudiendo ser reabsorbido por el mercado del trabajo local ni por el de la comarca, ni disponiendo de ningún recurso de protección social.

"La presión material crece lenta, pero implacablemente [...]"

Los deseos son cada día más restringidos;

el campo de los objetos y de las instituciones a las cuales se recurre se reduce sin parar. La energía que queda se invierte en el mantenimiento de un espacio vital cada día más limitado."

M. Jahoda; P.F. Lazarsfeld; H. Zeisel, (1993). *Marienthal. The Sociology of an Unemployed Community* (pág. 129). Londres: Tavistock, 1972.

El equipo analiza los cambios que se producen, entre el antes y el después del cierre, en las condiciones de vida personal, familiar y local. Los indicadores utilizados son múltiples y heterogéneos: desde la cesta de la compra hasta las tasas de matrimonios, nacimientos y defunciones, o de consultas médicas y de asistencia a la biblioteca pública; incluyendo además los trastornos psicológicos, los temas de conversación en los locales recreativos, los comentarios de los maestros en las clases, los tópicos de las redacciones escolares y las mismas cartas infantiles a *Santa Claus*.

Entre los principales efectos que el grupo de investigación atribuye al desempleo masivo destacan los siguientes:

- Descenso en el nivel y en la calidad de vida familiares
- Empobrecimiento de la dieta alimenticia
- Deterioro de la salud física de las personas

- Aumento de las tensiones intrafamiliares
- Elevación de la tasa de trastornos psíquicos menores (ansiedad, estrés y depresión)
- Disminución de los intereses y de las actividades sociales y culturales
- Desafiliación a partidos políticos y organizaciones sindicales
- Vaciedad percibida de la existencia social
- Desestructuración del tiempo cotidiano individual, familiar y local

Una de las observaciones más lúcidas de los investigadores es precisamente esta última, concerniente al impacto del desempleo en la experiencia cotidiana del tiempo:

"Cualquiera que sepa con qué determinación han luchado, desde sus inicios, las organizaciones del movimiento obrero por la reducción de la jornada de trabajo podría llegar a pensar que toda la miseria derivada del desempleo queda en parte compensada por ese tiempo libre prácticamente ilimitado que conlleva. Pero una observación atenta pone de manifiesto que éste es un regalo envenenado.

Desligados de su trabajo, sin contacto con el mundo exterior, los trabajadores han perdido toda posibilidad material y psicológica de utilizar este tiempo. No teniendo nada que les estimule a progresar, no emprenden nada y se deslizan, poco a poco, de una vida reglada a una existencia vacía y sin incentivos. Cuando se les solicita que den cuenta de sus quehaceres en un periodo concreto, no encuentran nada que merezca la pena de ser contado."

M. Jahoda; P. F. Lazarsfeld; H. Zeisel. (1993). *Marienthal: The Sociology of an Unemployed Community* (pág. 104). Londres: Tavistock, 1972.

El síndrome *Marienthal* culmina –luego de un largo período de apatía, desorganización y anomia– con la bienvenida que una ciudadanía (que había confiado, en 1932, el 80% de sus votos al partido socialdemócrata) da al nazismo, el cual, en 1938, le promete "trabajo y pan".

La lectura que el equipo de investigación hace de las consecuencias del desempleo masivo ha sido criticada por no estar basada sobre una suficiente distinción entre los efectos del desempleo y los de la pobreza. Sin embargo innumerables estudios posteriores, aplicando otras metodologías en otros contextos socioeconómicos, han venido a corroborar, en términos generales, las tesis establecidas por Jahoda, Lazarsfeld y Zeisel, quienes dejan constancia

escrita no sólo de su saber hacer científico, sino también de su sensibilidad social:

"Llegamos a Marienthal con un propósito científico. Nos vamos de ahí con un solo deseo: que desaparezcan rápidamente las ocasiones de investigación tan trágicas."

M. Jahoda; P. F. Lazarsfeld; H. Zeisel (1933). *Marienthal: The Sociology of an Unemployed Community* (pág. 145). Londres: Tavistock, (1972).

4.2.2. Análisis macroestadísticos

Mediante la aplicación de la técnica de las *series temporales* se relaciona una variable independiente macro-socioeconómica (por ejemplo, la tasa de desempleo) con una variable dependiente epidemiológica (tasas de morbilidad y mortalidad, delincuencia, drogodependencia, etc.) referidas a un macroagregado social (nación, estado, región, etc.). El análisis multivariable facilita la detección de eventuales relaciones significativas entre los cambios operados en la variable independiente y los que se manifiestan en la dependiente, a lo largo de una serie de varias decenas de años.

Brenner (1973; 1985) presenta, en los años setenta y ochenta, numerosos informes, algunos de ellos basados en estudios internacionales, que abarcan diversos países, en los que relaciona la evolución de la tasa de desempleo con la de múltiples indicadores de patología biopsicosocial. Su obra encuentra eco en el Congreso de los Estados Unidos, en reuniones de comités de expertos de la OMS, en prestigiosas publicaciones médicas y, cómo no, en titulares de periódicos y revistas sensacionalistas.

En términos generales, el autor y sus colaboradores detectan una significativa incidencia causal del desempleo sobre los siguientes fenómenos:

- Corto plazo: trastornos fisiológicos y psicopatológicos menores.
- Medio plazo: tasas de ingresos en centros hospitalarios y penitenciarios, de conducta antisocial, de abusos de droga, de trastornos cardiovasculares y de mortalidad infantil.
- Largo plazo: tasa de mortalidad general asociada a patología cardiovascular.

Sus aportaciones han sido discutidas desde múltiples puntos de vista sin que ello signifique que su obra haya quedado globalmente descalificada, sino más bien matizada. La críticas provienen de los siguientes frentes:

- epistemológico (cierto grado de confusión causalidad-correlación)
- metodológico (lagunas en la selección, operacionalización y control de variables)
- empírico (datos no confirmatorios –ni refutatorios– de las hipótesis manejadas)
- teórico (hechos inexplicados por el modelo y ausencia de explicaciones alternativas)

4.2.3. Diseños transversales

Investigaciones como las que acabamos de describir sugieren e indican que el desempleo constituye un importante factor de riesgo de patología. Sobre ello abundan también los innumerables estudios de diseño transversal, en los que la relación desempleo– trastornos biopsicosociales deriva de la comparación entre dos categorías sociolaborales de personas: las empleadas y las desempleadas.

En conjunto, estas aportaciones refuerzan la evidencia de que el desempleo es una circunstancia que afecta no sólo a la importante dimensión económica de la vida, sino también al conjunto de las relacionadas con el bienestar psicológico y social. Sin embargo, plantean un interrogante fundamental a propósito de los efectos del desempleo: ¿dónde radica la causa de tales efectos? En términos más concretos, ¿es la situación sociolaboral el factor determinante de los síntomas y trastornos detectados en los estudios o bien esta circunstancia simplemente encubre y enmascara la influencia de fuentes causales más profundas? Aún se puede formular la cuestión de forma más precisa, en términos sociológicos y psicológicos:

- ¿Qué nos impide pensar que los síntomas no estén causados por la experiencia social de la pobreza; de la que el desempleo no sería más que una pantalla enmascaradora?

- ¿Pueden provenir de una vulnerabilidad psicológica previa los trastornos que salen a la luz en la situación de desempleo? La evidencia empírica, por ejemplo, de la correlación desempleo –depresión– ¿significa que el desempleo resulta deprimente o bien que una depresión previa tiene efectos desempleantes (que predisponen a caer en el desempleo o a cronificarse en el mismo)?

Más aún: el reiterativo descubrimiento de que el colectivo de las personas desempleadas presenta medias, en cuanto a estado de ánimo y a autoestima, significativamente inferiores a las del colectivo que disfruta de un contrato laboral, puede tener, al menos, tres explicaciones razonables:

- 1) El desempleo deprime y rebaja la autoestima.
- 2) El empleo eleva los niveles de estado de ánimo y de autoestima.
- 3) Se da un efecto combinado de ambos procesos; lo cual hace aún más comprensibles las significativas diferencias constatadas entre los colectivos de personas empleadas y los de las desempleadas.

Éstas y otras parecidas preguntas no pueden encontrar una respuesta adecuada ni elevando al infinito la evidencia empírica acumulada en cientos de investigaciones como las que hemos descrito. Para responderlas, hace falta seguir la pista de los estudios longitudinales prospectivos.

4.2.4. Enfoques longitudinales

Los estudios transversales detectan diferencias entre distintos espacios dentro de un mismo tiempo. Los longitudinales detectan cambios entre distintos tiempos dentro de un mismo espacio.

Existen dos tipos de estudios longitudinales:

- Los *retrospectivos* son aplicados una sola vez, en el mismo momento, a la mismas personas, a las que se invita a que reconstruyan, desde el momento presente, la memoria de sus vidas, o de una parte reciente de las mismas. Ello permite

detectar los cambios (recordados) operados y, eventualmente, atribuirles un significado teórico.

- Los *prospectivos* son aquéllos en los que, a partir de un tiempo cero (T-0), se va siguiendo, en diversas etapas (T-1, T-2, T-3, etc.), la dinámica de los cambios operados en las variables consideradas.

Los estudios longitudinales prospectivos han sido desarrollados principalmente en dos campos clásicos:

- El del cierre (anunciado) de empresas –que permite establecer dispositivos metodológicos de observación antes, durante y después del acontecimiento *estresor*.
- El de los (largos y complejos) procesos de transición de la escuela al empleo, que abarcan desde los últimos años del período escolar hasta los primeros de la vida laboral activa. Esta perspectiva permite observar no sólo tránsitos de la escuela al empleo, sino también al desempleo, o a la escuela superior, o bien del empleo al desempleo y de éste a aquél, etc.

1) Cierre de empresas

La sociografía sobre Marienthal es un buen ejemplo de estudio sobre cierre de una empresa en el contexto de la Gran Depresión. En los Estados Unidos de América existen investigaciones sobre el impacto patológico del cierre de empresas en un contexto de bonanza económica y de casi pleno empleo, como el de finales de los años sesenta.

Coob y Kasl (1977) y Kasl, Gore y Coob (1975), por ejemplo, analizan lo que le ocurre al personal de empresas sobre las que se ha anunciado con antelación que van a cerrar. Las personas empleadas en las mismas son, en su mayoría, hombres, de mediana edad, casados, con cargas familiares y trabajadores de “cuello azul” (esto es, ‘mano de obra industrial’, que trabaja en la línea de producción, de características distintas de las del personal de “cuello blanco”, dedicado a tareas de gestión o de administración). Sobre ellas se realiza una toma de datos a nivel fisiológico y psicológico en varias etapas: la primera tiene lugar dos meses antes del cierre de la empresa, una vez producido el anuncio oficial del mismo. Las siguientes se desarrollan a los 3, 6, 9, 12 y 24 meses después de este acontecimiento vital estresante. En todos estos tiempos, se toma también medi-

das en un grupo de control. Está integrado por personas empleadas con el mismo perfil sociodemográfico que las anteriores (el grupo experimental) y que, a lo largo de todo el periodo, permanecen estabilizadas en su puesto de trabajo. Entre las consecuencias que los investigadores detectan en el grupo experimental y de las que no aparece rastro alguno en el grupo control, destacan los siguientes:

- Un *efecto anticipatorio* del desempleo, que se manifiesta en el grupo de personas empleadas pertenecientes a la empresa que acaba de anunciar el cierre, en contraposición con la normalidad observada en el grupo control. Los que ven que el desempleo se les echa encima presentan unos niveles de presión arterial significativamente altos, así como de ácido úrico y norepinefrina en la orina, y de colesterol en la sangre. Esto pone de manifiesto, según los autores, la naturaleza del desempleo como una circunstancia estresora de primera magnitud y como un factor de riesgo de patología cardiovascular.
- Un indicio de *vulnerabilidad previa* al desempleo en una categoría de empleados que presentan mayor nivel de trastornos físicos y de patología depresiva antes de perder el empleo y que, una vez lo han perdido, muestran mayores dificultades a la hora de encontrar uno nuevo.
- Un importante *efecto amortiguador* del *apoyo social*, que reduce el impacto psicológico del desempleo.
- Ausencia de datos significativos sobre la incidencia del desempleo en trastornos como la depresión.

Este último dato, que contrasta con la inmensa mayoría de los hallazgos empíricos sobre los efectos del desempleo, puede ser interpretado como la excepción estadística que confirma la norma o bien ser comprendido atendiendo al contexto socioeconómico específico de la investigación: la mayoría de las investigaciones que detectan relación desempleo-depresión se realizan en contextos de crisis económica y tienen como sujetos estudiados personas en situación de desempleo de larga duración. En cambio, los sujetos del presente estudio tienen expectativas de reempleo próximo, acaban de recibir compensaciones económicas por cierre de la empresa y además son despedidos en bloque (nadie tiene motivos para autoculpabilizarse individualmente del problema).

2) Transición de la escuela al mercado de trabajo

En los últimos lustros, han sido publicados, especialmente en Australia y en el Reino Unido, informes de investigación longitudinal prospectiva sobre la evolución de la salud biopsicosocial de jóvenes que transitan desde el período final de la escolaridad obligatoria hacia otras situaciones sociales (el empleo, el desempleo, la enseñanza superior y los correspondientes saltos de uno a otro de estos estatus).

Antes del final del período escolar obligatorio (hacia los 16 años) se realiza una toma de datos en las muestras de escolares en una serie de indicadores sanitarios y psicosociales. En fases sucesivas, separadas por intervalos de uno a dos años, se repite la misma medición en todos los sujetos. Los cambios generales observados en el conjunto de estos estudios (Tiggeman y Winefield, 1984; Winefield y Tiggeman, 1990) permiten sostener afirmaciones como las siguientes:

- El estado de desempleo genera un efecto de bloqueo en el desarrollo psicosocial de las personas, retrasando la normal transición desde la adolescencia y la juventud hacia la adultez.
- El desempleo produce sentimientos de aburrimiento, irritación, infelicidad, indefensión y depresión; disminuyendo –tanto más cuanto más crónico se vuelve– las expectativas de encontrar empleo y la búsqueda activa del mismo.
- El acceso al empleo eleva la autoimagen y la autoestima personales así como la motivación para el logro y las creencias en la propia competencia y en la autoeficacia.
- A partir de un nivel de base de salud mental promedio, medido en el final del período escolar obligatorio, el empleo eleva este nivel y el desempleo lo rebaja.

4.3. Esquemas de funciones y disfunciones del empleo y del desempleo

Con las reservas que impone la consideración de la naturaleza compleja, heterogénea, histórica y contextual de la experiencia sociolaboral y, desde el presupuesto de que cualquier efecto observado al respecto está mediatizado

por una extensa y diversa gama de variables intervinientes, vamos a exponer, a continuación, una serie de cuadros descriptivos, fundamentados en la evidencia empírica interdisciplinar y multimetodológica sobre los efectos funcionales y disfuncionales respectivos de las situaciones de empleo y de desempleo (ver Alvaro, 1992; Blanch, 1996; 1990; Buendía, 1987; Garrido, 1996; Jahoda, 1982; Kahn, 1981; Kelvin y Jarrett, 1985; MTSS, 1987; O'Brien, 1986; 1987; Peiró y Prieto, 1996; Warr, 1987).

Antes de proceder a esta exposición esquemática, vamos a realizar unas consideraciones generales introductorias:

- Aquí hablamos de efectos detectados por todo tipo de investigaciones (cuantitativas y cualitativas, de diseño transversal y longitudinal, sobre personas individuales, colectivos organizacionales y muestras representativas de poblaciones globales)
- Se trata de efectos significativos, que tienen valor descriptivo, explicativo y predictivo en términos macroestadísticos, pero que no son aplicables automáticamente para explicar o predecir lo que ocurre o puede acontecer al nivel de cada caso individual.
- Las múltiples funciones del empleo tienen impacto diferente, según las circunstancias generales de cada sociedad y particulares de cada persona. Algunas de ellas cambian, se metamorfosean, se diluyen o reaparecen con nuevo vigor. Este es el caso, por ejemplo, de la relación del empleo con la identidad personal y social: mientras, por un lado, parece detectarse una cierta tendencia general de las personas a expresar su identidad ya no tanto a través de su estatus de productoras cuanto mediante el de consumidoras; por otro, un contrato de trabajo (el estatus de empleo) se ha convertido en la panacea para la obtención de la ciudadanía, de la residencia, de la nacionalidad –factores identitarios importantes en los tiempos que corren– y de los consiguientes derechos sociales (donde los haya) para oleadas incesantes y crecientes de personas inmigradas, en los cinco continentes.

Por ejemplo, en Cataluña se ha definido políticamente como *catalogana* toda aquella persona “que vive y trabaja” en este país. Y en España, como en tantos otros estados europeos, el contrato de trabajo constituye, para las personas inmigradas de origen extranjero, un medio fundamental de obtención de la residencia y, en último término, de la nacionalidad comunitarias.

En la tabla 9, esquematizamos las funciones positivas del empleo.

Tabla 9. Funciones del empleo en la cultura del trabajo

Niveles	Funciones
General	Mediación universal: llave maestra que abre todas las puertas
Económico	Enriquecimiento individual y garantía de uso y consumo de bienes, productos y servicios necesarios para la supervivencia material
Sociopolítico	- Acceso de la ciudadanía, a la esfera pública, a la normalidad sociopolítica y a la integración cultural - Soporte fundamental del estado social y de la sociedad del bienestar - Prevención de tensiones y conflictos derivables de la desigualdad, la dualización y la exclusión sociales - Optimización de recursos humanos para el desarrollo comunitario - Fundamento de la calidad de vida
Psicosocial	- Organización del tiempo cotidiano (jornadas, semanas, años y ciclo vital de las personas) - Estructuración del espacio vivido y socialmente construido (delimitación de los polos público-laboral-social frente a privado-familiar-personal) - Facilitación y regulación de interacciones sociales que trascienden los ámbitos familiar y vecinal - Participación, afiliación e inserción en grupos laborales - socialización organizacional - Asignación de roles, estatus, poder, prestigio, reconocimiento e identidad sociales (por la vía directa, mediante el título profesional y por la indirecta, gracias a la capacidad de consumo que posibilita el salario) - Reinserción sociocultural de personas con antecedentes de conducta antisocial o de situaciones de exclusión social
Psicológico	- Bienestar subjetivo y satisfacción con la vida presente - Optimismo ante el futuro - Certidumbre, estabilidad, seguridad, plenitud y sentido existenciales - Autonomía financiera, social, ideológica y moral - Aspiraciones, expectativas, actitudes, conductas, proyectos y experiencias profesionales - Experiencias emocionales positivas y cogniciones autorreferenciales subyacentes - Percepción de utilidad social y de cumplimiento de un deber moral - Aprendizaje y dominio de destrezas, habilidades y conocimientos básicos para la expresión personal, la comunicación social y la autorrealización profesional - Articulación de metas personales, profesionales y organizacionales - Resultados ergoterapéuticos, en tanto que dispositivo del principio de la realidad social, en personas afectadas por determinados problemas psicopatológicos

En la tabla 10, presentamos la contrapartida de lo que se refleja en la anterior: las disfunciones del desempleo.

Tabla 10. Disfunciones del desempleo en la cultura del trabajo

Niveles	Disfunciones
General	- Fuente de muchos males sociales - Cerrojo universal, que bloquea todas las puertas
Económico	- Empobrecimiento individual, familiar y comunitario - Disminución del nivel de vida del país
Sociopolítico	- Desigualdad, dualización, desintegración, exclusión y conflictividad sociales - Anomia, desorientación ideológica y desencanto político - Deslegitimación del estado de derecho (Inoperancia del derecho al trabajo y del deber de trabajar) - Crisis de confianza en el sistema e ineficacia de las instituciones públicas - Sobrecarga del estado social y riesgo de colapso de la sociedad del bienestar - Desaprovechamiento de recursos humanos para el desarrollo comunitario
Sociopolítico	- Saturación del aparato educativo - Refuerzo artificial de las redes de parentesco - Tensión en las relaciones familiares
Psicosocial	- Desorganización del tiempo cotidiano - Aislamiento e incomunicación - Vulnerabilidad social - Inmoralidad personal e inutilidad social percibidas - Déficit de roles, status, poder, prestigio, reconocimiento e identidad sociales - Restricción de interacciones sociales a los ámbitos familiar y vecinal - Imposibilidad de afiliación y vinculación a grupos laborales - Bloqueo de la socialización secundaria y de la transición normal de la juventud a la adultez - Alienación profesional, por obsolescencia y degradación de conocimientos, destrezas y habilidades laborales y por inviabilidad del desarrollo de planes de trabajo - Inarticulación de proyectos personales, profesionales y organizacionales - Evasión del paro hacia refugios sociales (prejubilación, enfermedad, invalidez, status estudiantil, profesión ama de casa, etc.) y hacia paraísos artificiales, de la mano de alcohol, tabaco, fármacos u otras drogas
Psicológico	- Malestar e insatisfacción con la vida presente - Depresión, desinterés, desesperanza y desmoralización - Incertidumbre, pesimismo y desconcierto existenciales - Sentimientos de fracaso, frustración, resentimiento y hostilidad - Conciencia de injusticia, inseguridad e indefensión - Autoimagen, autoevaluación, autoestima y autoeficacia negativas - Dependencia y heteronomía económica, social, ideológica y moral

Sobre este punto, debemos hacer, como en el anterior, unas precisiones previas:

- Los efectos del desempleo indican una línea causal; lo cual no significa que remitan a monocausas aisladas; sino más bien a factores que interactúan y se refuerzan recíprocamente (desempleo y pobreza, desempleo y flexibilidad organizacional, etc.).
- Tales efectos no constituyen calamidades necesarias, inevitables e inescapables; sino más bien riesgos asociados al estatus de desempleo.
- La selección de efectos⁴ realizada incluye sólo *ítems* sobre los que hemos hallado un consenso significativo entre los centenares de investigaciones y revisiones consultadas.
- Los efectos observados en la persona desempleada genérica enmascaran la realidad histórica, compleja y heterogénea del desempleo que, en poco tiempo y en el mismo lugar, puede cambiar de causas, circunstancias, actores y significados, en tanto que situación social, experiencia subjetiva y fenómeno cultural.

Con respecto a este último punto, y tomando el caso del mercado laboral español de los últimos decenios, podemos observar el ejemplo de un entorno social complejo y dinámico, donde se combinan y confunden diversos tipos de desempleo y de personas desempleadas, altas tasas de desempleo, de empleo sumergido y de subempleo, situaciones de *jobless* ('déficit estructural de puestos de trabajo') con otras de *workless* ('déficit individual de capacidades para trabajar en los puestos ofertados'); todo ello aderezado por estrategias de ambigüedad calculada, motivadas por determinados intereses económicos, sociales y políticos en juego.

A pesar de que, ante el sentido común, la persona desempleada suele aparecer como una mera unidad estadística anónima, perteneciente a un colectivo homogéneo afectado por una epidemia, un análisis mínimamente detenido de la per-

4. Sobre los efectos del desempleo circulan algunos tópicos de carácter tan espectacular como discutido y discutible que, presentados sin matices ni contextualización, merecen más bien figurar en una antología de disparates (aunque muchos de ellos han aparecido en titulares a varias columnas, especialmente en prensa amarilla). Entre ellos, destacan los de que el desempleo mata (o suicida), disminuye la potencia sexual, conduce a la locura, desencadena violencia doméstica, provoca el divorcio, causa el alcoholismo, induce a la droga, impulsa a la prostitución, genera delincuencia y criminalidad, etc. Algunas de tales afirmaciones han sido deliberadamente excluidas de las tablas que presentamos a continuación. Otras aparecen en ellas sólo tangencialmente.

sona protagonista típica del desempleo en este mercado de trabajo, a lo largo de los últimos decenios, permite observar la sucesión de los cambios operados en el perfil de la misma:

- En la era dorada de finales de los sesenta, de casi pleno empleo (gracias a los procesos migratorios interiores y exteriores), destaca el tipo *hard core*. Se trata de una persona desempleada con un perfil que la hace difícilmente empleable; puesto que, por sus particulares características personales o curriculares, no puede, no quiere o no sabe acceder a los puestos de trabajo ofertados.
- La crisis abierta en los setenta abre paso a la figura del hombre adulto, principal proveedor económico de su familia, trabajador de "cuello azul", que acaba de perder su puesto de trabajo en una industria en reconversión.
- A mediados de los ochenta, más de la mitad de las personas desempleadas son jóvenes (de ambos sexos) en busca de su primer empleo. A finales de este decenio, y durante buena parte del siguiente, el núcleo duro del colectivo sin empleo lo encarna la categoría de las mujeres de mediana edad, madres de familia y amas de casa, con marido empleado e hijos en edad escolar. Los noventa contemplan la emergencia de un nuevo tipo, que se mezcla con todos los anteriores: el de hombres mayores de cuarenta y cinco años con especiales problemas de reubicación laboral.
- En los inicios del nuevo siglo, tienden a confundirse cada vez más las fronteras del empleo y del desempleo, por el peso que adquiere la situación del subempleo, que tiene características de ambos. Esta nueva situación viene impulsada en parte por la implantación a gran escala de tecnologías de la información y de la comunicación y muy reforzada por el marco estructural de la globalización económica, así como por la influencia ideológica del pensamiento único neoliberal y su plasmación práctica en modelos (flexibles) de organización empresarial y de legislación sociolaboral.

Así pues, la misma etiqueta genérica del desempleo encierra realidades personales y sociales muy diversas, que dan lugar a una inmensa variedad de formas de reacción a una misma experiencia de logro o de fracaso en la consecución de un empleo. Además del panorama descrito, cabría añadir la consideración de la distancia sociotemporal que se puede observar, por ejemplo, entre el mercado laboral español de los años 2000 y el de la década de 1920; así como la de la dis-

tancia socioespacial entre este mercado y los contemporáneos de Brasil, de Rusia, de Singapur o de Nigeria.

Estas consideraciones acerca de la extraordinaria variabilidad interpersonal dentro de la macrocategoría estadística que engloba al colectivo de las personas desempleadas son aplicables, aún con mayor fundamento, al macrocolectivo de las personas empleadas.

En la tabla 11 resumimos datos que moderan las razones para una idealización del empleo: también en esta situación se producen (no pocas) disfunciones.

Tabla 11. Disfunciones del empleo en la cultura del trabajo

Niveles	Disfunciones
Socioeconómico	• Desigualdades sociales • Sobreexplotación de personas empleadas
Sociopolítico	• Conflictividad social, lucha de clases y huelgas • Accidentabilidad, enfermedad y mortalidad laborales • Subempleo, en tanto que modalidad de trabajo que suele conllevar, a la vez, los inconvenientes del empleo y los del desempleo • Déficits en la calidad de vida laboral, derivados de precarias condiciones sociales, técnicas, contractuales, salariales, temporales, materiales o profesionales del trabajo • Mercantilización de las relaciones humanas (sociales e interpersonales); por el arraigo social del paradigma implícito de las relaciones laborales • Minimización del valor del trabajo no asalariado (por ejemplo: doméstico); como efecto de la sobrevaloración del empleo • Discriminación sociolaboral por razón de sexo-género, raza, etnia, nacionalidad, edad, etc.
Psicosocial	• Sobretrabajo • Ambigüedad, conflicto, sobrecarga o vacío del rol laboral • Cansancio o aburrimiento • Fracaso o frustración laborales • Estrés y "quemamiento" (<i>burnout</i>) en el trabajo • <i>Karoshi</i>, o muerte por exceso de trabajo • Gestión mediante estrés (<i>management by stress</i>) en nuevas modalidades de organización laboral basadas en la saturación y la compresión del tiempo laboral y la consiguiente intensificación del proceso de trabajo, que suele conllevar desgaste físico y psicológico • Expansión de personalidades Tipo A ("hiperactivadas laboralmente") • Adición al trabajo, organizaciones adictivas, generadoras de dependencia psicológica y <i>trabajoholismo</i> (<i>workaholics</i>), o drogodependencia laboral, con su correspondiente síndrome de abstinencia en vacaciones y fines de semana • Acoso sexual en el trabajo • Acoso moral y maltrato psicológico (<i>mobbing</i>, <i>bullying</i>, <i>harassment</i>, <i>iijme</i>, etc.)

En la tabla 12, ponemos de relieve que el desempleo –como el pedrisco, la guerra o la droga– no resulta disfuncional para todo el mundo; sino que genera funciones positivas para determinados intereses particulares.

Tabla 12. Funciones de desempleo desde el prisma neoliberal

Niveles	Funciones
Socioeconómico	• Contención salarial • Reducción de los costes de la mano de obra • Abaratamiento del despido laboral • Expectativa de beneficios del capital (sube el paro, sube la bolsa) • Caldo de cultivo del empleo sumergido • Ejército industrial de reserva como – recurso estructural del sistema de acumulación de capital, – dispositivo de control y disciplinización sociolaboral – fantasma legitimador y coartada ideológica de estrategias de reestructuración empresarial • Captación, dentro del espacio social europeo, de recursos financieros (subsidios al desempleo individual, fondos de cohesión social y de compensación interterritorial) por comunidades con alta tasa de desempleo y por municipios con programas para combatirlo
Sociopolítico	• Flexibilización contractual y organizacional • Desactivación, disuasión y desmovilización sindical • Oportunidades de empleo para especialistas en formación ocupacional, orientación, acompañamiento e inserción sociolaborales, dirección de centros y gestión de programas de fomento del empleo, etc.
Psicosocial	• Conformismo organizacional, por miedo al desempleo y al despido • Subordinación de la calidad de vida laboral al mantenimiento a toda costa del puesto de trabajo • Sumisión del personal empleado a las leyes del mercado, a los imperativos del subempleo y a lo que mande la empresa

En la tabla 13 presentamos un inventario de variables moduladoras de los efectos del desempleo.

Tabla 13. Variables moduladoras del impacto del desempleo

Niveles	Variables
Biodemográfico	• Sexo • Edad • Estado civil • Cargas familiares • Nivel educativo y profesional • Trayectoria sociolaboral anterior • Tipo de desempleo • Duración del desempleo • Experiencia previa de desempleo

Niveles	Variables
Socioeconómico	• Situación financiera personal • Necesidad y capacidad de consumo familiar • Problemática económica general del entorno • Estructura de oportunidades del mercado laboral • Tasa contextual de desempleo • Prestaciones por desempleo u otras ayudas similares
Sociocultural	• Género • Ideologías sobre empleo y desempleo • Estigmatización del desempleo • Presión social al empleo • Cohesión social
Psicosocial	• Importancia subjetiva del empleo • Autoconcepto personal y profesional • Empleabilidad individual percibida • Atribución del propio desempleo • Salud física y mental • Rasgos de personalidad • Tolerancia al estrés y modo de afrontarlo
Psicosocial	• Vulnerabilidad social • Apoyo social recibido y percibido • Clima familiar • División doméstica del trabajo • Estilo de vida • Repertorio de roles no laborales disponibles • Recursos para la organización del tiempo cotidiano

5. Teorizaciones sobre trabajar y bienestar

Hemos considerado la importancia de la institución social del empleo y el carácter socialmente problemático del desempleo en la sociocultura contemporánea y descrito esquemáticamente múltiples efectos positivos y negativos de la experiencia laboral, en los niveles económico, sociopolítico, psicosocial y psicológico, así como las múltiples variables que modulan estos efectos. La temática de la relación entre situación laboral y bienestar humano ha dado lugar, a lo largo del último siglo, a una gran variedad de estudios empíricos y descriptivos. De ellos se desprende la visión de esta temática como una realidad compleja, mul-

tidimensional y heterogénea, sobre la que queda mucho por investigar científicamente y por intervenir en el marco de los programas y políticas sociales.

Sobre el conjunto de esta investigación podemos hacer, de entrada, algunas afirmaciones generales:

- La cantidad de observaciones empíricas no se ha traducido automáticamente en calidad de conocimientos teóricos.
- La abundancia de observaciones sobre efectos no compensa la escasez de teorías sobre causas.
- Lo que se conoce actualmente sirve para orientar las intervenciones prácticas en este terreno; pero hace falta saber más y mejor sobre el tema para poder desarrollar políticas y estrategias mejor orientadas teóricamente y más eficaces y eficientes en la práctica.

En efecto, existe una desproporción entre lo descriptivo y lo teórico; lo cual incide significativamente en las dificultades del diseño de programas de intervención preventiva fundados en teorías capaces de explicar causas y de predecir efectos.

Esta relativa pobreza teórica facilita la aplicación por defecto de una idea de sentido común que inspira muchas políticas sociolaborales e ideologías cotidianas que latén en la dinámica de las relaciones laborales: la de que empleo y desempleo son la cara y la cruz de una misma moneda, que representa "la realidad, toda la realidad y nada más que la realidad". Esta representación encierra un círculo vicioso epistemológico, que impide pensar una cosa sin la otra. Por esto ya casi nadie pone en discusión la tesis de que "el empleo es la solución del problema del desempleo ni la de que el desempleo es el problema de la falta de empleo".

A continuación exponemos, pues, algunas de las aportaciones teóricas con las que se trata de llenar este vacío. Vamos a tratar, en primer lugar del *construccionismo social*, que enfatiza la importancia de los significados que los seres humanos creamos, compartimos y reproducimos en nuestras interacciones sociales. Esta perspectiva nos induce a hipotetizar que ciertas consecuencias de la experiencia laboral no derivan tanto de la naturaleza objetiva de la misma cuanto del modo como las personas protagonistas la perciben, se la representan, la interpretan y la valoran, siguiendo patrones socialmente consensuados.