

ÓSCAR PÉREZ ZAPATA

**TRABAJO SIN LÍMITES,
SALUD INSOSTENIBLE:
LA INTENSIFICACIÓN
DEL TRABAJO
DEL CONOCIMIENTO**

Marcial Pons

MADRID | BARCELONA | BUENOS AIRES | SÃO PAULO

2019

PRÓLOGO A LA PUBLICACIÓN DEL LIBRO

¡SALUD y LIBERTAD!, las palabras con las que iniciábamos el prólogo de la tesis doctoral que fundamenta este libro, se merecen hoy las mayúsculas. Con los datos más relevantes disponibles a mediados de 2019 y procedentes de la última Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EECT) de 2015 de Eurofound¹, España ocupa *la peor posición de la EU-15* en la percepción de que el trabajo afecta negativamente la salud. ¿Por qué?

Dos factores podrían tener mucho que decir. El primero es un viejo conocido, se trata de la ya habitual precariedad en el empleo que identificamos con inseguridad y vulnerabilidad. El 26 por 100 de los trabajadores españoles dice estar parcial o totalmente de acuerdo con que «podría perder su puesto de trabajo en los próximos seis meses» (quizá no sorprenda que España ocupe la segunda posición más desfavorable en la EU-28). El segundo factor no es tan conocido, pero puede ser tanto o más importante: se trata de la *intensificación del trabajo*, el creciente esfuerzo en el tiempo de trabajo. Los españoles que dicen «trabajar con plazos ajustados siempre o casi siempre»² (una excesiva intensidad) son ya un 35 por 100 con las cifras de la última oleada de 2015, otra vez la segunda posición más desfavorable en la EU-28, solo por detrás de los británicos, tal y como se detalla en la Figura 0.1; donde, además, se puede estimar el repunte con la última crisis económica, a la vez que la intensificación de más largo recorrido, desde la primera oleada en 1991.

Sabemos que cada una de estas dos dinámicas (precarización e intensificación) implican, por sí mismas, riesgos importantes para la salud. ¿Y en combinación? ¿Qué impacto pueden estar teniendo en nuestra salud? ¿Y en la conciliación?³. Ambas dinámicas, juntas, sitúan a todos los trabajado-

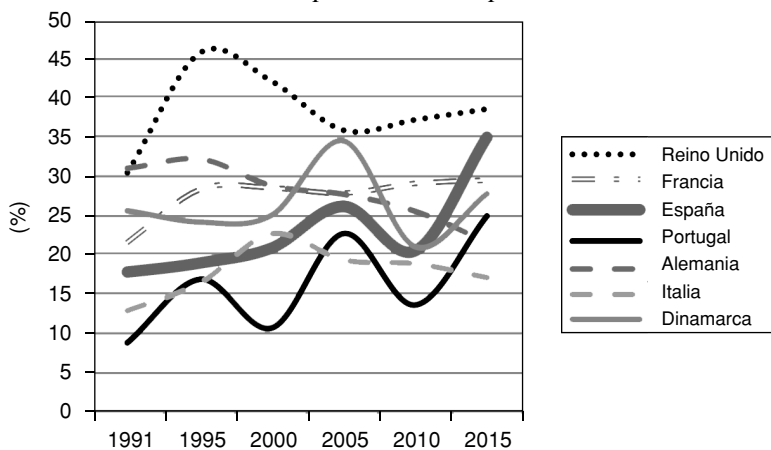
¹ De donde proceden la mayor parte de los datos de este prólogo, salvo indicación contraria.

² Una forma consensuada de medir la intensidad, particularmente para el trabajo no manual.

³ Aunque no es el foco aquí, también en la conciliación venimos ocupando posiciones de cola.

res españoles en una posición de *vulnerabilidad sin precedentes*. Ninguna ocupación está libre de peligro. Los llamados trabajadores del conocimiento, en los que se enfoca esta investigación, y que representan el 32 por 100 de todos los trabajadores españoles⁴ y el 52 por 100 de los trabajadores de cuello blanco, tampoco. Todos sufren una degradación del trabajo con efectos en la salud que plantea dudas razonables sobre la sostenibilidad de la sociedad del conocimiento actual.

Figura 0.1. Proporción de trabajadores que trabajan con plazos ajustados *siempre o casi siempre*



Fuente: elaboración propia a partir de las Encuestas Europeas de Condiciones de Trabajo (1991-2015).

Entre los efectos de la intensificación del trabajo que más se dejan ver, emergen el estrés, el cansancio, los problemas para conciliar o la ansiedad, que se extienden y además se concentran más sobre las mujeres. Los trabajadores españoles que dicen estar sometidos a *estrés laboral siempre o casi siempre* suponen ya un 30 por 100 (un 47 por 100, si están sujetos a una excesiva intensidad) y existen brechas de género muy significativas en los dos extremos de la escala ocupacional. Entre los menos cualificados (*e. g.*, entre los operadores, lo señalan un 42 por 100 de las mujeres v. un 29 por 100 de los hombres) y entre los más cualificados (*e. g.*, entre los profesionales, un 35 por 100 de las mujeres v. un 27 por 100 de los hombres). Brechas de género que también se reflejan en lo que quizá sea el sino de nuestros tiempos, en el *cansancio general en los últimos doce meses*, una problemática que alcanza un 50 por 100 de las mujeres y un 39 por 100 de los hombres (y que llega a la desorbitada cifra del 72 por 100 para el caso de las mujeres profesionales sujetas a una intensidad excesiva), en los *problemas para conciliar el sueño en los últimos*

⁴ Si los medimos como «trabajar con ordenadores de sobremesa, portátiles, *smartphones*, etc.», *siempre o casi siempre*.

doce meses (un 19 por 100 de mujeres v. un 13 por 100 de hombres) y en la *ansiedad en los últimos doce meses* (un 21 por 100 de mujeres v. un 15 por 100 de hombres). Estas tendencias sugieren riesgos importantes para desarrollar trastornos mentales (*e. g.*, ansiedad, *burnout*, depresión...), físicos (*e. g.*, enfermedades circulatorias, diabetes, inmunitarias, musculoesqueléticas, salud sexual, bruxismo...) o, más habitualmente, para ambos, físicos y mentales.

Por supuesto, el trabajo no lo es todo y nuestra salud y calidad de vida tratan también de compensarse con aspectos *fuera del trabajo*. Pero la importancia de lo económico, esa deidad *por defecto*, sugiere que el trabajo (en sí mismo y/o de forma instrumental, para sobrevivir y consumir) va a seguir ocupando un lugar central en lo material y en lo simbólico, en lo que somos y podemos ser. Las cifras más recientes sobre la evolución de la *calidad de vida* en Europa (Encuesta de Calidad de Vida —ECV— de 2016 de Eurofound), no nos tranquilizan. Solo Grecia, Croacia y Chipre presentan en la EU-28 un retroceso en la *satisfacción con la vida*, entre 2011 y 2016, equiparable al de España (de medio punto sobre 10). Aunque las interpretaciones de estas cifras de satisfacción con la vida están abiertas, la intensificación del trabajo, además de la precarización, parecen cruciales. La misma ECV sitúa a Grecia, Croacia y Chipre entre los que en mayor medida dicen encontrarse «demasiado cansados por el trabajo para realizar tareas del hogar (al menos varias veces al mes)», pero la problemática es generalizable a nivel europeo, donde las cifras habrían pasado del 49 al 59 por 100 entre 2007 y 2016. En España, se ha pasado del 58 al 65 por 100, dinámica que además, se pronuncia para las mujeres. En la EU-28, solo las mujeres de Croacia, Grecia, Malta y Reino Unido parecen estar peor que las españolas.

Este es el dibujo más actualizado que puede construirse con los datos europeos disponibles a mediados de 2019, una intensificación del trabajo en España, que impacta nuestras vidas más allá del trabajo. Aunque, todos estamos sesgados para mirar y ver lo que más nos interesa, parece una dinámica digna de atención *¿Cómo hemos llegado hasta aquí? ¿Qué hay detrás? ¿En qué medida estas dinámicas pueden ser positivas (y ser el resultado de una motivación voluntaria) y/o negativas (y ser el efecto de una obligación)? ¿Qué efectos puede tener en la salud?* Estas son las preguntas centrales que orientaron nuestra tesis y que buscamos discutir aquí. Aunque, inevitablemente, con limitaciones, nuestro objetivo ha sido contribuir a responderlas a partir de lo que consideramos una amplia revisión de la literatura internacional y un concienzudo análisis empírico del caso español con los microdatos de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo entre 1999 y 2011.

La tesis recibió en el verano de 2016 el primer premio tesis doctoral del comité de Sociología del Trabajo de la Federación Española de Sociología (aprovecho para agradecer al jurado y particularmente a Miguel Ángel García Calavia por su apoyo e infinita paciencia en el proceso de adaptación y publicación). Este libro es el resultado de intentar adecuar (y actualizar) la tesis original a un formato más apropiado para su difusión. Pese a la

inevitable intensificación (no está claro cuánto de voluntaria), estoy muy agradecido por la oportunidad de volver al documento original y poder haber corregido, aclarado, revisado y, sobre todo, reflexionado sobre algunas cuestiones, más pausadamente. El resultado final es, en mi opinión, una versión más sólida que la tesis original. La discusión sobre la intensificación del trabajo es más relevante que nunca a mediados de 2019, en el contexto de las recientes leyes de desconexión digital y de control horario, del centenario de la OIT y de la inclusión del *burnout* en la lista de enfermedades de la OMS. En el proceso de adecuación de la tesis, la prioridad ha sido consolidar los principales debates e implicaciones de la investigación, pero en un formato más conciso. Para ello, se ha simplificado la discusión de las cuestiones contextuales con implicaciones menos directas y se han sacrificado un buen número de detalles (particularmente metodológicos y en la presentación de los resultados...), que, sin embargo, junto con el resto de cambios, agilizan la lectura y amplían el potencial alcance. El lector interesado puede referirse al apartado 3.1 del primer capítulo, donde detallamos las modificaciones más importantes respecto a la tesis original.

Por último, nos parece importante terminar con una reflexión y una llamada a la acción. En la defensa de la tesis, nos sugirieron que tal vez pecábamos de ambigüedad en nuestro posicionamiento. Como decía Peter Ustinov: «Las creencias son lo que separa a las personas. La duda es lo que las une»; en definitiva, ¿qué debemos hacer con las posturas que no compartimos?, ¿tratar de descartarlas o entenderlas para intentar transformarlas? Creo que necesitamos una de cal y otra de arena. Esta investigación está motivada por inquietudes muy concretas y busca, fundamentalmente, trazar condicionantes y especificar riesgos que acosan a algo sagrado (nuestra salud y libertad). Con nuestros análisis en la mano, quizá se pueda decir que la cuestión se encuentra más allá del control de cualquiera de nosotros; y, sin embargo..., ¿quién sino puede cambiarlas? La intención no es realizar una crítica negativa y/o poco constructiva; nuestra atención al nivel social y organizativo no sugiere que tengamos que tirarlo todo y volver al pasado: ese planteamiento sería, para empezar, arrogante. No obstante, parece claro que los riesgos para nuestra salud y libertad en esta celebrada sociedad del conocimiento son difíciles de atajar desde la habitual perspectiva de tal o cual cambio puntual o táctico.

En otras palabras, el desafío es macro, meso y micro. Los riesgos están muy imbricados en los procesos de socialización y se reflejan en las personas en que nos hemos convertido. ¿Podemos cambiarnos? Las posibilidades llaman a reflexionar a los distintos actores sociales y la reflexión, quizá, pasa por ver que la activación y el «yo emprendedor» son algo más que un enemigo, son también la materia prima de iniciativa individual necesaria para cualquier transformación. Y, he aquí el núcleo de la ambigüedad, el aislado individuo moderno no puede hacerlo solo, pero aquellos que aspiran a cambiarlo, tampoco. Ambos necesitan volver a interactuar.

Junio 2019

PRÓLOGO ORIGINAL

¡Salud y Libertad! es el saludo y deseo¹ que justifican esta investigación en la que buscamos contribuir a discutir hacia dónde vamos, utilizando al mundo del trabajo, tan esencial para comprender y comprendernos. Nuestra pregunta es simple, pero difícil de contestar ¿somos más libres y estamos mejor?

Los discursos de salud y libertad se ligan automáticamente con el *progreso*, tal vez el discurso legitimador más importante para justificar las instituciones y el *statu quo* de nuestras sociedades. Si la estabilidad de una sociedad necesita del poder legitimador de sus discursos, el cambio social tiene que venir acompañado por el cuestionamiento de esos discursos dominantes. Y esto es lo que busca nuestra tesis, contribuir a esa renovación discursiva mediante una reinterpretación de las tendencias de salud y libertad en nuestras sociedades.

Nos concentramos en el mundo del trabajo, que hoy no es solo un aspecto crucial en términos de supervivencia material —particularmente en el contexto de la creciente precariedad a raíz de la crisis—, sino que es un elemento fundamental para estructurar las relaciones sociales en las llamadas sociedades desarrolladas. El trabajo y su pareja de baile, el consumo, condicionan nuestra salud/bienestar y libertad a partir de vías *materiales/instrumentales* y *simbólicas/finales*, afectando nuestras posibilidades de desarrollo, aspiraciones, moral, relaciones sociales y, en definitiva, conformando nuestras identidades (lo que somos y lo que podemos/aspiramos a ser). Si como proponen Marta Nussbaum y Amartya Sen (1993) el bienestar se puede definir a partir de libertades sustanciales o *capacidades* para elegir y conseguir *beings/doings* que valoramos, en las sociedades tardomodernas

¹ Saludar y salud parecen proceder de la misma raíz latina: *salutare*, que significa saludar y desear salud.

es imposible entender esas libertades y bienestar sin referirnos al papel del trabajo y el consumo.

Nuestro planteamiento de investigación busca explícitamente la interdisciplinariedad, pero se inspira en la tradición sociológica y particularmente en la conocida misión de Wright Mills (1961) para la sociología de conectar las problemáticas personales/privadas con los problemas públicos del contexto histórico que nos toca vivir²; y que más recientemente se puede ligar con el movimiento hacia una sociología *pública* (crítica, pero orientada a un público generalista), que está impulsando Michael Burawoy (2005). Más concretamente, el intento de *imaginación sociológica* que busca esta tesis parte de una sensación personal de deterioro de salud y libertad³ y aspira a enlazar esa sensación con el ámbito público, buscando compartirla. Este intento de conexión justifica también nuestra aproximación interdisciplinaria y metodológicamente *mestiza*: buscamos acercarnos a la compleja red de factores políticos, económicos, sociales y tecnológicos siguiendo un proceso de *desnaturalización* (que cuestiona lo que nos parece natural y neutral) y *visibilización* muy propios de la investigación sociológica, un paso que entendemos como necesario para ampliar nuestras posibilidades de intervención.

Aunque simpatizamos mucho con los argumentos de la sociología crítica que apuntan a las limitaciones de la investigación cuantitativa para comprender la compleja y dinámica realidad social, nuestra propuesta metodológica y empírica apuesta por una aproximación *cuantitativa*, buscando apalancarnos en la mayor legitimidad del discurso cuantitativo en nuestro contexto político y social. En cualquier caso, para aligerar las limitaciones y riesgos de cualquier monodiscurso (en nuestro caso cuantitativo) buscaremos, persistentemente, el complemento de interpretaciones complejas y críticas, más propias de las aproximaciones empíricas cualitativas. Aspiramos a evitar las totalizaciones teóricas y metodológicas buscando la apertura y la triangulación, asumiendo, no obstante, la imposible neutralidad de cualquier investigación.

En el discurso cuantitativo buscamos una herramienta para visibilizar y articular la importancia de la dimensión *social/estructural* en un contexto que se legitima, crecientemente, por la supuesta libertad y responsabilidad individuales. Nuestra intención no neutral y *política/pragmática* es contribuir al desarrollo de nuevos discursos que defiendan que lo que ocurre con

² Paradójicamente, como parte de los procesos de la llamada *modernidad tardía* (y particularmente, el creciente individualismo), la tendencia parece ser justamente la contraria, la de desplazar los problemas públicos/estructurales al lado privado/personal responsabilizando al individuo con independencia del grado de influencia de las condiciones estructurales.

³ El contexto es el del llamado trabajo del conocimiento y las *sensaciones personales* que están en el origen del trabajo de investigación están condicionadas por ocho años de «trabajo de campo» en una organización norteamericana pionera en el despliegue de paradigmas organizativos *innovadores* caracterizados por su acento discursivo en la flexibilidad y el llamado *empowerment* de los trabajadores.

la salud de un porcentaje creciente y significativo de personas, de todos los niveles de cualificación, es difícilmente explicable con base a los resultados de la acción personal/individual *voluntaria*. Estos nuevos discursos, soportados en la evidencia empírica, deberían contribuir a la compensación de los eslóganes culturales del «*you can do it*» o «*yes, you/we can*» que, en altas dosis, desdibujan las limitaciones estructurales y sitúan al individuo como el único responsable de éxitos y fracasos, una dinámica crecientemente relevante para entender la evolución de nuestra salud mental (EHRENBERG, 2000).

CAPÍTULO 1

APROXIMACIÓN

«Economics is all about how people make choices, while sociology is about how people often have no choices to make».

Atribuida a James Duesenberry (KAWACHI, 2002)

«Whatever the embroidery, there is almost always the thought that pursuit of individual salvation through hard work, thrift and competition struggle is the heart of the American achievement».

(WHYTE, 2002: 4)

«A uno, por una parte le hacen responsable de sí mismo, pero por otra “depende de unas condiciones que escapan constantemente a su aprehensión” (y en la mayoría de los casos también a su conocimiento): en dichas condiciones “la manera en que uno vive se convierte en la solución biográfica de las contradicciones sistémicas”. El apartar la culpa de las instituciones y ponerla en la inadecuación del yo ayuda o bien a desactivar la ira potencialmente perturbadora o bien a refundirla en las pasiones de la autocensura y el desprecio de uno mismo o incluso a recanalizarla hacia la violencia y la tortura contra el propio cuerpo».

(BAUMAN, 2001: 16)

«Es en ese campo de la obligación de la verdad que uno a veces se puede desplazar, de un modo u otro, contra los efectos de dominación que pueden estar ligados a las estructuras de verdad o a instituciones encargadas de la verdad [...] se podía hacer crítica de la política —a partir, por ejemplo de las consecuencias del estado de dominio de esta política indebida—, pero no se lo podía hacer de otro modo que jugando cierto juego de verdad, mostrando cuáles son las consecuencias, mostrando que hay otras posibilidades racio-

nales, enseñando a la gente lo que no sabe sobre su propia situación, sobre sus condiciones de trabajo, sobre su explotación».

(FOUCAULT, 1999)

En este primer capítulo buscamos introducir nuestra problemática de estudio; nuestros objetivos, preguntas e hipótesis tentativas para describir después nuestro enfoque interdisciplinar y la estructura del documento.

1. PLANTEAMIENTO

Cualquier investigación centrada en el mundo del trabajo tiene relevancia mucho más allá del contexto organizativo donde más directamente se desempeña, para condicionar y estar condicionado por el contexto donde se inserta, lo que vamos a denominar *lo social y lo institucionalizado*. En este apartado inicial vamos a empezar por enmarcar nuestra problemática de investigación en tres niveles: el nivel social, el nivel institucional/estratégico y el nivel organizativo/micropolítico.

1.1. A nivel social: salud y libertad

Volviendo a Wright Mills, el problema personal y público en el que se concentra la investigación es el proceso de *intensificación del trabajo* que atraviesa todas las sociedades llamadas desarrolladas en las últimas décadas¹. Aunque discutiremos detenidamente este concepto de intensidad, con intensificación del trabajo nos referimos esencialmente a la dinámica de creciente esfuerzo/carga de trabajo en el trabajo diario². La evidencia acumulada en las últimas décadas sugiere que nuestra *dedicación* al trabajo es cada vez mayor en términos de *esfuerzo y energía*, algo que no miden bien las métricas *extensivas* tradicionales basadas en el tiempo de trabajo. Planteamos que los indicadores de dedicación/nivel de esfuerzo tradicionales (*i. e.*, las horas de trabajo) necesitan evolucionar hacia indicadores más complejos y más *cualitativos*, que incorporen conceptos como el de *intensidad* (la densidad o nivel de esfuerzo por unidad de tiempo) que permitan una mejor medición de la dedicación y el *desgaste* en el trabajo; y a partir de ahí de sus potenciales consecuencias públicas y personales, particularmente en términos de salud (aunque el impacto generalizado en las relaciones sociales y personales no sea menos importante). Esta dinámica es crecientemente relevante a medida que el trabajo de nuestras sociedades se convierte cada vez

¹ La dinámica es global y va más allá de las llamadas sociedades desarrolladas, pero nuestro marco teórico se concentra en el caso occidental y nuestra investigación empírica en el caso español.

² Esta carga no es necesariamente solo del trabajo llamado *productivo* (v. reproductivo), a menudo *remunerado*, pero nuestro foco será el productivo.

más en el llamado trabajo del conocimiento³, donde la componente mental (cognitiva/emocional) es la más relevante.

Desplazar la mirada de la dedicación al trabajo desde las medidas tradicionales de *duración* hacia la *intensidad* supone una apertura a nuevos discursos y ventanas de análisis; entre ellas, como introducíamos en el prólogo, nosotros nos vamos a interesar por la mirada de la *salud* y la *libertad*, lo que nos orienta hacia los ámbitos de *Salud Pública* y hacia la *Política*, desde un punto vista amplio. Nuestro objetivo fundamental pasa por analizar esta tendencia de intensificación del trabajo, discutir sus complejos condicionantes y concentrarnos en las consecuencias específicas en la salud de los trabajadores y particularmente en la discusión sobre el *grado de libertad o voluntariedad* implicados en el proceso de intensificación. Aunque enmarcaremos el problema teórico globalmente, nuestra investigación empírica se referirá al caso de España, un país que según las fuentes europeas oficiales habría sufrido la mayor intensificación del trabajo más recientemente⁴, lo que contrasta con los frecuentes estereotipos y discursos de país *relajado* que se utilizan para calificar nuestra supuesta baja productividad/competitividad y la casi inmediata consideración de que *necesitamos trabajar más*, desde todas las posiciones políticas⁵.

Estos planteamientos son, sin duda, reduccionistas (¿seguro que se trabaja poco? ¿comparado con quiénes? ¿la solución es trabajar más? ¿mejoraríamos nuestra calidad de vida?) y simplifican la compleja relación entre productividad/competitividad e intensidad de trabajo. Aunque intuitivamente podemos pensar en ser más productivos⁶ trabajando más intensamente o trabajando mejor (o ambos, como crecientemente buscan las organizaciones) estas dinámicas no garantizan una mayor competitividad; habida cuenta que es el nivel relativo/comparativo respecto a otras «economías/países/organizaciones» las que marcan ese nivel de competitividad. En un contexto crecientemente competitivo se puede trabajar más intensamente (y/o también mejor) y terminar siendo *más* productivos que antes (medida en términos de mayor/mejor producción en el mismo tiempo), pero también y al mismo tiempo (pese a los mayores esfuerzos y/o esa mayor productivi-

³ No nos interesa entrar en la discusión sobre el grado de idoneidad de la etiqueta *conocimiento* que a menudo se cuestiona desde las posiciones críticas; en este punto basta con reconocer que el trabajo requiere cada vez la movilización de lo *mental* y que, en este contexto, parece congruente que cualquier propuesta de medición de la dedicación al trabajo debiera ser congruente con esta evolución.

⁴ Las encuestas europeas de condiciones de trabajo que desde 1991 elabora Eurofound (la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo —agencia tripartita oficial de la EU que representa gobierno, trabajadores y empresarios—) es la fuente que de mejor forma demuestra la ola de intensificación del trabajo que recorre Europa en las últimas dos décadas, una ola que habría alcanzado con fuerza las costas españolas desde principios de siglo, en dinámicas que son muy anteriores a la reciente crisis económica. Lo iremos detallando.

⁵ Por ejemplo, Felipe Gonzalez: http://www.elpais.com/articulo/espana/Gonzalez/cosas/van/mal/militancia/pura/dura/elpepuesp/20100610elpepunac_24/Tes.

⁶ Nos referimos aquí a lo que los economistas denominan la *productividad del factor trabajo*, es decir, a la cantidad de factor trabajo necesario para producir un determinado *output*.

dad laboral) podemos terminar siendo *menos* competitivos en comparación con otros (si se mide por las métricas tradicionales en términos de mercado: ventas, cuota de mercado, etc.) que pueden estar mejorando su competitividad con otra combinación de factores (incluida la intensidad). No es nuestro objetivo profundizar en esta discusión⁷, y si bien la intensidad del trabajo podría contribuir a la productividad del factor trabajo en el corto plazo (en igualdad de condiciones del factor trabajo —*i. e.*, cualificación— y del resto de factores que contribuyen a la productividad total de los factores) es cuestionable hasta qué punto puede hacerlo en el largo plazo, es decir hasta qué punto es sostenible⁸. A este planteamiento economicista, por supuesto, le faltaría también el planteamiento ético: aunque fuera económicamente rentable ¿son asumibles los costes sociales y personales?

En definitiva, los discursos *naturalizados* (normalizados e interiorizados como naturales) que prescriben la necesidad de un mayor esfuerzo no garantizan ni la productividad ni la competitividad económica⁹ y pueden suponer *daños colaterales* sociales de difícil estimación. En cualquier caso y más allá de las consideraciones económicas de la intensificación del trabajo, estas no van a ser nuestro foco de atención: planteamos que la intensificación trasciende la órbita económica por sus posibles contradicciones sociales, y nosotros buscamos concentrarnos en dos: en la *salud* y en la *libertad*. Considerando la salud y libertad como dimensiones con valor intrínseco final, nuestra discusión gira más en torno a ¿qué hacer si la mayor intensidad que se justifica habitualmente por la necesidad de avanzar la competitividad (el *medio* que supuestamente necesitamos para mejorar nuestro bienestar *económico*, y que automáticamente se identifica con bienestar) supone un retroceso de la salud y la libertad (*fin*es con valor intrínseco sin los que el bienestar no puede entenderse)?, o en otras palabras, ¿qué hacer si en la persecución del bienestar material perdemos el bienestar? ¿y si cada vez los riesgos y los efectos perniciosos afectan a más personas y de forma más grave?

Esta discusión es extensible también al ámbito de los condicionantes de la intensificación. Así, aunque la intensificación del trabajo no puede entenderse sin la evolución hacia una mayor orientación al mercado y sin la creciente importancia de lo económico para mediar los conflictos sociopolíticos, defenderemos que esto es solo una parte de la historia y que no da cuenta de la complejidad de los mecanismos implicados. Plantearemos, más bien, que es importante entender la red de mecanismos políticos, económi-

⁷ Que al final está en el centro de nuestro modelo económico y que a su vez se podría inscribir en las alternativas hacia modelos menos dependientes de la competitividad y del crecimiento.

⁸ Por ejemplo en el ámbito deportivo, es habitual tener en cuenta que un rendimiento sostenible requiere gestionar la intensidad de los esfuerzos.

⁹ La llamada productividad total de los factores está determinada principalmente por la capacidad de innovación (tecnológica y no tecnológica) que puede acompañarse, o no, de mayor esfuerzo: hay mucho espacio para el *work smarter not harder*, y es necesario profundizar en la interacción entre la innovación y el esfuerzo, pero como decimos nuestra discusión deriva por otros derroteros.

cos, sociales y tecnológicos que interaccionan de forma compleja para dar cuenta de la intensificación del trabajo. Y si el objetivo subyacente de la investigación es intentar aumentar nuestras posibilidades de intervención sobre esta intensificación, necesitamos entender mejor los *cómos* y los *porqués* de esta dinámica.

De forma más general, podemos plantear que el trabajo y su intensificación pueden analizarse desde múltiples niveles, que no son independientes: entre ellos el *económico* (e. g., profundizando en la discusión previa de productividad/competitividad), el *moral* (e. g., refiriéndonos a la ética del esfuerzo y del sacrificio que tanto se prodiga)¹⁰, el *psicosocial* (e. g., concentrándonos en las contribuciones de la psicología del trabajo y las organizaciones que en buena medida se enfocan en aumentar el compromiso y la motivación de los trabajadores), el de *salud pública/laboral* (e. g., en el contexto de los llamados determinantes sociales de la salud) o el *sociopolítico*, al que vamos a prestar una atención especial (y que se puede relacionar con distintas orientaciones de la teoría social de las últimas décadas). Es este último ángulo sociopolítico el que más se alinea con nuestros objetivos: aspiramos a trazar la relevancia de esta intensificación del trabajo a partir de los dos términos con los que iniciábamos el prólogo —*salud y libertad*— aspectos que están lejos de ser independientes; por un lado la salud es un prerrequisito para la libertad y la vida social y por otro lado el grado de libertad y la capacidad de elección entre alternativas influyen decisivamente en el nivel de salud y bienestar, tal y como sugieren Nussbaum y Sen (1993). Y, sin embargo, nuestra aproximación busca alcanzar una contribución sociopolítica a partir de modelos y herramientas del nivel psicosocial y de salud pública/laboral.

Las consecuencias de la intensificación del trabajo en la salud y en la libertad son el eje fundamental de la investigación, donde buscaremos profundizar en las tendencias en salud y a partir de estas contribuir a discutir las de libertad. La importancia sintética de la salud en nuestro contexto social, tanto en el ámbito personal como público no resiste comparación: en el nivel personal, la salud se reconoce como una condición fundamental y necesaria (con valor intrínseco) y en el nivel público ocupa un lugar clave en la legitimación del discurso de progreso (que podría resumirse en discursos tipo «si la esperanza de vida está aumentando es que progresamos»)¹¹. Sin embargo, nuestro planteamiento asociado a la intensificación del trabajo supondrá cuestionar este tipo de análisis agregados que plantean, sin más, una evolución positiva de nuestra salud, particularmente cuando esta se realiza usando la medida sintética habitual en términos de esperanza de vida (es decir, *cantidad* de

¹⁰ Tal vez muy protestante en sus orígenes, pero extendida globalmente como fuente de progreso.

¹¹ Cuando se les preguntó a los ciudadanos europeos que eligieran los tres aspectos que más contribuían a su calidad de vida (de una lista de 16) todos los países señalaron en primer lugar «tener una buena salud». Y en la Encuesta Europea de Calidad de Vida de 2007, la salud es la que en mayor medida se señala como «muy importante» para el 81 por 100 de los europeos; le sigue la familia (70 por 100), <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/eqls/2007/index.htm>.

vida). Cuando se utilizan indicadores más representativos de la *calidad* de vida (y no solo de su cantidad), en la línea de las llamadas *esperanzas de vida en buena salud* y *esperanzas de vida libre de discapacidad*, las tendencias son mucho más ambiguas (particularmente para las mujeres, que son, también, un *tornasol* que permite analizar mejor las tendencias generales). Además, en el ámbito institucional, el papel director de la salud en el diseño de políticas públicas está aumentando, tal y como ponen de manifiesto las iniciativas de «salud en todas las políticas» y de los «determinantes sociales de la salud» que están impulsando la OMS y la UE¹² y que también forman parte de nuestra última ley de Salud Pública española¹³.

La salud es, además, un objeto de investigación deseable desde el punto de vista operativo, vinculado también a las razones políticas y biopolíticas¹⁴: la abundancia de datos cuantitativos referidos a la salud de la población (en las que basaremos nuestra investigación) va a ser fundamental para estudiar, aunque sea a partir de la agregación de las percepciones *individuales*, dinámicas más sociales/colectivas como el malestar social. Nuestra investigación apuesta por profundizar en la dimensión longitudinal/temporal y mental de la salud¹⁵ que conecta bien con los posibles efectos de la intensificación del llamado trabajo del conocimiento, con crecientes exigencias de esfuerzo mental (cognitivo y emocional). Más específicamente, nuestra intención es prestar una mayor atención a la interacción entre la intensificación del trabajo y la salud en el tiempo (aunque las fuentes de datos disponibles en España no se adecúen bien para esto)¹⁶ y también a la dimensión mental de la salud¹⁷, como estrategia para complementar las discusiones de la *cantidad* de vida con las de la *calidad* de vida, donde, específicamente la salud mental juega y va a jugar cada vez en mayor medida, un papel más importante a nivel individual y en el tejido social, económico y político¹⁸.

Aunque a primera vista pueda parecer sobredimensionado tratar de vincular la amplia casuística de la salud mental (tradicionalmente vinculada con problemas personales y sociales) con el proceso más específico de la

¹² http://ec.europa.eu/health/health_policies/policy/index_en.htm.

¹³ Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública, aunque el cambio de gobierno de 2012 haya paralizado su desarrollo.

¹⁴ Relacionadas con el *control/gestión* de la población.

¹⁵ La salud mental (junto con las neoplasias —cáncer— y los trastornos musculoesqueléticos son las dolencias de mayor impacto personal y social y económico en la actualidad) y el peso de *lo mental* ha crecido de forma muy importante en las últimas dos décadas hasta suponer en torno a un tercio de la carga total de enfermedad en las economías llamadas desarrolladas (los interesados pueden consultar el portal del IHME).

¹⁶ Desafortunadamente en el ámbito público no contamos con operaciones estadísticas como los paneles de los nórdicos que permiten análisis longitudinales de la influencia de un gran número de variables durante décadas.

¹⁷ «*No health without mental health*», dice la OMS.

¹⁸ Tanto las enfermedades neurodegenerativas (*e. g.*, alzheimer) como los llamados trastornos del estado de ánimo (*e. g.*, ansiedad, depresión) suponen un deterioro muy importante para los afectados y sus allegados. Pero además el coste para el Sistema Nacional de Salud se dibuja como insostenible por la naturaleza crónica de estas.

intensificación del trabajo, algunos datos recientes sugieren la relevancia de esta relación tanto antes como durante la crisis: el último informe basado en la *Labour Force Survey* (EUROPEAN COMMISSION, 2012: 74), la operación estadística más relevante y representativa a nivel europeo (en España, la Encuesta de Población Activa) apunta que en 2007 los riesgos para el bienestar mental que padecerían un 28 por 100 de los trabajadores europeos y españoles estarían asociados a *presiones temporales/sobrecarga de trabajo* en un 83 por 100 y un 81,6 por 100 de los casos, respectivamente; una situación que además se agravaría en las edades centrales y en los trabajadores más cualificados, los segmentos donde buscamos concentrarnos (en España, los jóvenes entre veinticinco y treinta y cuatro años son los que, en mayor proporción —un 83,8 por 100—, lo señalarían)¹⁹. Más recientemente, en el contexto de crisis, un estudio paneuropeo realizado a principios de 2013 por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) señala que *las horas y la carga de trabajo* aparecen como la fuente principal de estrés laboral para un 74 por 100²⁰ de los españoles.

En definitiva, datos oficiales muy representativos —además de una importante tradición de investigación desde la psicología/psicosociología de la salud, del trabajo y las organizaciones que, como discutiremos, habitualmente utilizan el constructo exigencias/demandas cuantitativas/psicológicas— nos permiten aventurar que la influencia de la intensificación del trabajo en la salud mental de los trabajadores no parece precisamente algo marginal; sino que tal vez sea un fenómeno bastante extendido, aunque, como discutiremos, quizá visibilizado desde posiciones que no lo vinculan con sus condicionantes sociales. De hecho, como plantearémos, todos reconocemos, por su éxito discursivo, la relevancia y magnitud del *estrés*, que está tremendamente naturalizado y forma parte de nuestro lenguaje diario; pero no nos paramos a pensar de forma suficiente en sus interpretaciones habituales, que están, como plantearémos, demasiado orientadas por perspectivas psicológicas. Como discutiremos, uno de los objetivos de nuestra investigación es contribuir a generar discursos complementarios y ligados a una órbita más sociopolítica.

1.2. A nivel institucional y estratégico

Desde el punto de vista más institucional, la evidencia empírica sobre la intensificación del trabajo en Europa se suele contextualizar a partir del creciente énfasis competitivo que alimenta la globalización. Los análisis suelen

¹⁹ Todos los datos proceden del INE, módulo especial de la EPA 2007 de accidentes y enfermedades profesionales.

²⁰ Por delante de otros factores como las reorganizaciones e inseguridad (66 por 100), *mobbing*, falta de apoyo de compañeros y superiores, falta de claridad, limitaciones a la hora de realizar el trabajo, <https://osha.europa.eu/es/safety-health-in-figures> (último acceso: diciembre de 2013). Los datos para el resto de Europa siguen una línea similar.

retrotraerse frecuentemente a principios de siglo, cuando la UE se plantea explícitamente la necesidad de «convertirse en la economía del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo con más y mejores trabajos y mayor cohesión social» (PRESIDENCY CONCLUSIONS, 2000); una aproximación renovada en la *más reciente estrategia Europa 2020*, en la que cambian las palabras (el énfasis es ahora el *crecimiento*, un crecimiento que debe ser «inteligente, sostenible e inclusivo»)²¹, pero no el tipo de apuesta: la economía del conocimiento y de la innovación como estrategia para conseguir ese crecimiento es más alta que nunca.

En este contexto, nuestro estudio de la intensificación del trabajo del conocimiento también aspira a visibilizar una posible contradicción de estos grandes Discursos: por un lado se persigue competitividad económica (el crecimiento *inteligente* basado en el conocimiento y la innovación de organizaciones y naciones) y por otro «más y mejores trabajos y mayor cohesión social» o en los términos más actuales «crecimiento sostenible e inclusivo». Sin embargo, no está claro el grado de *compatibilidad* entre lo económico y lo social, al menos en las condiciones actuales: como detallaremos, en relación con nuestra problemática de investigación, los datos europeos de las dos últimas décadas confirman que el crecimiento se ha acompañado de un proceso de intensificación del trabajo que supondría una amenaza para su *sostenibilidad e inclusividad* y que parece estar rodeado de contradicciones²² con impactos insuficientemente visibilizados: en términos de lo que a nosotros más nos interesa en forma de accidentes, riesgos físicos y psíquicos que pueden hacer el trabajo insostenible y/o reducir la empleabilidad (BURCHELL *et al.*, 2009: 3).

De forma más específica, la *Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo* (European Foundation for the Improvement of the Living & Working Conditions, en adelante Eurofound), la agencia tripartita de la UE para el estudio de las condiciones de vida y trabajo, confirma la importancia del estudio de la intensificación del trabajo en el contexto de las condiciones de trabajo, la calidad de vida en el trabajo y la calidad de vida en general. Como plantea uno de sus informes más relevantes para nuestros objetivos²³: «La intensificación del trabajo se ha convertido en

²¹ Más concretamente la estrategia de la UE para los próximos diez años (http://ec.europa.eu/europe2020/index_es.htm, último acceso: diciembre de 2013) plantea que: «Necesitamos una estrategia que nos ayude a salir fortalecidos de la crisis y convierta a la UE en una economía inteligente, sostenible e integradora que disfrute de altos niveles de empleo, de productividad y de cohesión social». Los tres nuevos ejes son: crecimiento *inteligente* (desarrollo de una economía basada en el conocimiento y la innovación); crecimiento *sostenible* (economía más eficaz con los recursos, más verde y competitiva); crecimiento *inclusivo* (fomento de una economía con alto nivel de empleo, cohesión social y territorial).

²² Que también se ponen de manifiesto a nivel de directiva: la de 1989 (89/391) sobre salud y seguridad de la UE que señala la importancia de *adaptar el trabajo al individuo* en una perspectiva amplia que tiene en cuenta la tecnología, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo y las relaciones sociales en el trabajo.

²³ A partir del análisis de las Encuestas Europeas de Condiciones de Trabajo (EECT), que elabora Eurofound y que se suceden cada cinco años desde el año 1991.

tema de debate. Comprender el impacto de largas e intensas horas de trabajo es crucial en el contexto del continuo debate sobre horas de trabajo y calidad del trabajo; [...] el estudio muestra que hay una fuerte relación entre la intensidad del trabajo y malas condiciones de trabajo (físicas y psicológicas)»; el informe concluye planteando que la intensificación del trabajo seguramente va a mantenerse, que no es sostenible en el largo plazo y reconoce la responsabilidad de factores *macro*: «Hay poca evidencia de que la intensificación del trabajo esté disminuyendo [...] se suele argumentar que se ha desarrollado como resultado de la globalización así como de la necesidad de cumplir los objetivos de Europa de ser más competitivo y de crear más trabajo y crecimiento económico; todas razones que muy probablemente se van a prolongar, al menos a corto y medio plazo» (*ibid.*: v); también se apuntan factores responsables en el nivel organizacional, que en cualquier caso no son independientes de los anteriores: «La intensidad se asocia con nuevas formas de organización, nuevos métodos de gestión y las TIC» (*ibid.*: 34).

En el trasfondo de estos planteamientos habituales subyace la idea de que la intensificación del trabajo es crucial para mantener la competitividad, y en definitiva que es un *coste necesario*. En este contexto, y sin volver a la discusión de la relación intensidad-productividad/competitividad, conviene no olvidar una dificultad esencial para los análisis más cuantitativos: existe un desequilibrio entre la facilidad para el cálculo de los potenciales beneficios (particularmente económicos a *corto plazo*) y la dificultad para trazar los potenciales costes, que se *distribuyen en el tiempo* de forma compleja y que en gran medida se *externalizan/socializan* y/o difuminan. Por ejemplo, en un análisis más cercano del nivel organizativo, los beneficios de una intensificación del trabajo asociada a un recorte de plantilla son inmediatamente visibles y medibles en el corto plazo (*e. g.*, los ahorros de salarios), junto con las más difíciles de medir efectos en la disciplinización y/o motivación que pueden suponer costes/perjuicios, particularmente a medio y largo plazo (*e. g.*, podría plantearse un deterioro de la motivación ligada a una mayor inseguridad y sobrecarga que deteriorarían la calidad, la productividad y que impactan la salud de los trabajadores) y que requieren una trazabilidad y medición mucho más compleja. Esta mayor complejidad ayuda, además, a explicar la potencial y frecuente invisibilización de la externalización de costes hacia el ámbito social (*e. g.*, sistema de salud) o el ámbito personal (*e. g.*, deterioro de salud y de relaciones personales). Por poner dos ejemplos inmediatos con efectos mucho más difíciles de calcular: los costes de atender a un enfermo o cuidar a un familiar suponen perjuicios *intrínsecos* que no pueden reducirse a lo económico (*e. g.*, ¿se puede calcular el coste personal de un familiar enfermo, del sufrimiento?, ¿y de una insuficiente atención a un hijo?, ¿y el del deterioro de una relación de pareja?)²⁴, discusión que puede enmarcarse en otra más general, asociada a

²⁴ Una perspectiva utilitarista es muy insuficiente, particularmente a nivel personal.

la inconmesurabilidad de los valores y los precios de nuestras actividades, ¿cuánto valdrían? (DURÁN, 2007).

La discusión puede complicarse aún más al considerar los distintos niveles de análisis: quizá lo que se defiende como conveniente para la sostenibilidad de un país u organización (el supuesto mayor bien para el mayor número de personas *utilitarista*) no sea directamente trasladable a la conveniencia de sus integrantes: por ejemplo, para una organización o un país podría ser económicamente rentable desgastar la salud de trabajadores, si los costes de sustitución son menores que los beneficios que consigue al mantener un determinado nivel de intensidad general; pero más allá de la discusión de cómo se distribuirían estos costes (que difícilmente podría ser equitativa) se encuentra la discusión ética, *¿serían estos costes legítimos y morales? ¿el fin justifica los medios?* En resumen, la problemática conecta con las limitaciones de una perspectiva utilitarista y la llamada tragedia de los comunes²⁵.

Y aún así, como planteábamos más arriba, también desde un sentido puramente *utilitarista*, nuestra investigación puede contribuir a una mejor trazabilidad de lo que burdamente se podría denominar *costes poco visibilizados*. Podríamos contribuir a una revisión (aunque con el riesgo de un reforzamiento de la lógica económica) de la ecuación coste-beneficio para todos los actores implicados (sociedades, organizaciones, familias, personas) y tal vez a un replanteamiento que suponga actuar contra la intensificación del trabajo y/o mejorar las condiciones de los trabajadores más expuestos y, aunque sea difícil, tal vez contribuir a un cambio en las expectativas y aspiraciones. La obsesión utilitarista por lo cuantitativo, por una *mejor medición* nunca podrá convertir la complejidad, dinamicidad y no linealidad de lo social en lógicas tan simplificadas susceptibles de ser económicamente cuantificadas. No obstante, más allá de ese imposible, apostamos también por dialogar en ese terreno, es decir, ser prácticos y pragmáticos y una vez reconocidas las limitaciones de la aproximación cuantitativa, aspiramos a aumentar la visibilidad de una problemática insuficientemente estudiada, convencidos también que frente a las limitaciones de cualquier estudio y particularmente del cuantitativo, del *qué* y *cómo* medir, se encuentran también las de no hacerlo. Es decir, la lógica cuantitativa puede también servir para transformarse a sí misma.

1.3. A nivel organizativo y micropolítico

En el nivel organizativo, la intensificación del trabajo se enmarca en un contexto que se ha venido transformando en las últimas décadas pasando de

²⁵ La visión utilitarista se apoya en un planteamiento que presenta a los individuos como actores libres que se comportan con base en sus preferencias y se minimiza la influencia de los condicionantes sociales, materiales y simbólicos como las alternativas disponibles o las normas sociales que cuestionan el modelo racionalista.

un marco que requería de los trabajadores un esfuerzo *limitado y regulado* por elementos estructurales y culturales, la tecnología, las relaciones laborales... y normalizado en términos de espacios, tiempos, procesos, carga de trabajo... y que además implicaba fundamentalmente esfuerzos de un solo tipo: simplificando, se solía movilizar: *el hacer (esfuerzo físico)*, *el pensar (esfuerzo cognitivo)* o *el sentir (esfuerzo emocional)* según la actividad y el puesto específico. Pero hemos transitado hacia un nuevo marco en el que se requiere de los trabajadores una *cantidad y tipos* de esfuerzo que desborda los límites²⁶ y regulaciones anteriores y que desde el punto de vista del trabajador cualificado no manual (que *idealmente* se puede vincular con el trabajo profesional y técnico que crecientemente lleva el apellido del *conocimiento*), requieren movilizar cada vez más «el pensar y el sentir»²⁷, una dinámica que, como argumentaremos, no puede limitarse a su caracterización positiva en términos de *enriquecimiento* del trabajo.

Esta intensificación del trabajo del conocimiento es necesario enmarcarla en un contexto laboral que, cada vez en mayor medida, podemos caracterizar como «sin límites» (ALLVIN *et al.*, 2011) y que es el resultado directo de una intensificación de los cambios organizativos caracterizados por la mayor importancia de la flexibilidad, la agilidad y la tecnología (que disminuye las barreras espacio-temporales y promueve esa rotura de límites) y la individualización de las relaciones laborales, entre otros factores que discutiremos. Pero, todos estos cambios se acompañan y necesitan cambios en el nivel *discursivo*, retórico y político cuando se destacan las «casi infinitas posibilidades» que el nuevo contexto ofrece a los trabajadores para hacer «lo que quieran», dependiendo solo de sí mismos²⁸, lo que contribuye a la gestión de la identificación y el compromiso, o del más recientemente llamado *engagement*²⁹ (*i. e.*, compromiso con pasión) del trabajador³⁰; en una

²⁶ Tomando el nombre de un programa de investigación sueco que hace más diez años ya lo utilizaba «*Boundaryless work/work without boundaries*» lo *boundaryless* se ha convertido en una expresión para describir una situación laboral que escapa a cualquier intento de limitación, con el riesgo de pérdida de control (ALLVIN *et al.*, 2011: preface, 21).

²⁷ En este punto no nos interesa profundizar en la potencial evaluación positiva o negativa de este debate, sino simplemente señalar que es coherente con la intensificación de los esfuerzos.

²⁸ Aunque estos discursos están crecientemente amenazados por el contexto de la reciente crisis (particularmente en España), todavía están generalizados, específicamente en el contexto del trabajo cualificado. El inconsciente colectivo, vinculado a los procesos de individualización, jugaría aquí un papel importante: el sujeto moderno individualizado se ha constituido pensando que depende de sí mismo (y una crisis, aunque sea enorme, quizá no es suficiente para cambiar un esquema de socialización, un principio de realidad, de naturaleza más profunda). Entre otras consecuencias potencialmente perniciosas, su eventual fracaso no se interpreta en términos de condicionantes sociales, sino como «no ser suficientemente bueno», con riesgos para la identidad y la salud mental.

²⁹ Se vincula con la pasión en el trabajo y en el contexto de la psicología del trabajo y las organizaciones se ha «operacionalizado» en términos de vigor, dedicación y absorción, como veremos más adelante.

³⁰ Una versión organizativa del sueño americano; algunos ejemplos actuales pueden verse en esloganes que distintas multinacionales han venido utilizando: por ejemplo, «*The difference is you*»; «*You can change the world*»; «*Boundless opportunities*»... Prestaremos una atención especial a este modo de intensificación del trabajo más cultural, que suele hacerse coincidir con principios de los ochenta

dinámica en la que las exigencias y capacidades cognitivas y emocionales de este trabajo «sin límites» van a condicionar riesgos crecientes para la salud de los trabajadores del conocimiento. Además, como discutiremos, en el marco social más amplio de crisis de identidades, se depende en exceso de un contexto instalado en la *destrucción creativa* y una retórica de autorrealización que en la práctica parece terminar canalizándose por el consumo y donde las exigencias externas se van a sumar y/o constituir en exigencias *internalizadas* en un contexto de creciente autogestión.

En este marco es interesante concentrarse en los trabajadores profesionales y técnicos cualificados del *conocimiento* porque están más intensamente expuestos a este contexto, pero también porque nos conectan con los discursos políticos legitimadores del nivel más macro (los Discursos con *D mayúscula*) a los que nos hemos referido en el apartado anterior. Según estos Discursos, el conocimiento es el pilar fundamental de la estrategia de las sociedades *avanzadas*, cuyo mantra es conocimiento e *innovación* como panacea para aumentar la competitividad económica, que se considera equivalente del progreso. El trabajador del conocimiento supone, pues, una ventana privilegiada para estudiar las posibles contradicciones de los discursos de la transformación del trabajo y de la evolución que se plantea para nuestras sociedades a través de esos Discursos. Aunque estos trabajadores del conocimiento no supongan todavía una mayoría de los trabajadores (particularmente en España), su relevancia se fundamenta también en su papel como colectivo que *orienta y dibuja* la estrategia futura del conjunto de la economía (lo material) y también buena parte del modelo «aspiracional» (es decir, de lo simbólico). Como hipótesis, nos plantearemos que especialmente las generaciones más *jóvenes* (más expuestas a los cambios y con menos referencias socioculturales históricas), las *mujeres* (por el contexto sociocultural que las exige más: tanto en lo profesional para alcanzar lo mismo, como por su rol de bisagra de la vida laboral y personal) y los mandos o *managers* (por su papel mediador entre las necesidades de los trabajadores y las de la organización en un contexto de exigencias crecientes), representan, *a priori*, puntos de observación particularmente relevantes en los análisis. En términos de lo que se suele expresar como el paso de la *norma fordista/salarial* hacia la *norma flexible*, el perfil tipo del trabajador asalariado precedente: un hombre de mediana edad, no cualificado, trabajando en la industria y afiliado a un sindicato se habría ido convirtiendo progresivamente en una mujer joven, cualificada, trabajando en el sector servicios y sin afiliación sindical.

Nuestra investigación pretende visibilizar algunas contradicciones de este trabajador del conocimiento, más allá del contexto reciente de crisis económica, particularmente en contraste con la generación precedente de trabajadores profesionales y técnicos cualificados. Bajo nuestras hipótesis,

(PETERS y WATERMAN, 1982) y que, como discutiremos, se liga a un aumento de los controles más *soft* (culturales, persuasivos) que se combinará con controles más *hard* (violencia, coerción o amenaza).

este trabajador del conocimiento, *a priori* representante de las clases medias y profesionales, estrategia y símbolo de nuestra progresiva sociedad del conocimiento, estaría sufriendo un deterioro de sus condiciones de trabajo con consecuencias específicas en la salud: es aquí donde la intensificación del trabajo emergería como un punto de contradicción central e insuficientemente estudiado. Como argumentaremos, esta intensificación del trabajo trasciende las condiciones de la reciente crisis y afecta a todos los trabajadores, aunque nos interesará concentrarnos en los tradicionalmente más protegidos trabajadores más cualificados, con la intención explícita de cuestionar la legitimidad de los Discursos que prescriben el progreso de y hacia las sociedades del conocimiento.

Este contexto laboral es el que explica nuestro interés por la dimensión política de la intensificación del trabajo del conocimiento y a partir de ahí justifica nuestro acercamiento al marco teórico de los *Critical Management Studies* (CMS)³¹ y a sus dos principales corrientes teóricas: 1) por un lado, la más *materialista* del *Labour Process Theory* (o *Teoría del Proceso de Trabajo*)³² que situaría nuestra intensificación del trabajo en el centro de las consecuencias derivadas de una economía política capitalista (con la atención dirigida a la estructura), y 2) por otro lado la corriente *postestructuralista*, que centrada en la gestión de la subjetividad y las identidades³³ señala la importancia de los procesos de *subjetivación* del trabajador, de lograr una afinidad y participar en la construcción de su identidad, que argumentaremos es una dinámica importante para entender la intensificación del trabajo.

Estas dos principales subcorrientes teóricas de los CMS nos sirven para contextualizar desde un punto de vista político, en un nivel *meso-micro*, ligado con el ejercicio del poder, la intensificación del trabajo. Bajo este marco teórico, la intensificación del trabajo podría interpretarse como un ejercicio de poder/control/disciplina tangible (*hard*, objetiva, material, física) que se percibe como *exterior* sobre el trabajador y que se asocia a la dependencia para mantener las expectativas materiales del trabajador (visión materialista del proceso de trabajo) pero también al ejercicio de un poder/control/

³¹ Los CMS promueven una aproximación interdisciplinar crítica al estudio de las organizaciones, que con origen en el Reino Unido se ha ido popularizando. De forma general compartimos con los CMS su foco en los asuntos políticos clave de la vida organizacional: *poder, dominación, o formación de la identidad*, pero queremos al mismo tiempo distanciarnos del *habitus* del académico (también del de CMS) y en este sentido nos gusta más la visión más pragmática de los CMS que han propuesto SPICER *et al.* (2009). Por otro lado, en España no hay una tradición específica de CMS; prácticamente la única publicación en castellano es el libro introductorio que recopila algunas contribuciones clásicas de los CMS: *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies* (FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, 2007). No obstante, la tradición de la sociología del trabajo, en sintonía con una de las corrientes principales de los CMS: la teoría del *Proceso de Trabajo* sí tiene una tradición importante en España, en grupos extendidos en muchas facultades de sociología, como el de *Charles Babbage* creado por Juan José Castillo en la Universidad Complutense de Madrid. También en España son muy relevantes para nuestra perspectiva los trabajos de Carlos Prieto y más recientemente los de Arturo Lahera Sánchez o Juan Carlos Revilla Castro, a los que nos referiremos.

³² Tradición cuyo inicio se suele hacer coincidir con el trabajo pionero de BRAVERMAN (1974).

³³ En una tradición basada, fundamentalmente, en las ideas de Michel Foucault.

disciplina menos tangible (*soft*, más subjetiva, cultural, simbólica) que se percibe accionando el *interior*, de una forma más *involuntaria e invisible* y que se asocia a la dependencia para mantener las expectativas simbólicas y la construcción de la identidad del trabajador (visión postestructuralista), aunque como argumentaremos, una visión más congruente, empíricamente, es la de una interacción compleja de ambas (KÄRREMAN y ALVESSON, 2004). También veremos que estos análisis se pueden conectar con orientaciones teóricas psicológicas más *mainstream o dominantes*: por ejemplo, contribuciones populares de la psicología del trabajo y las organizaciones apoyadas en la *teoría de la autodeterminación* de Deci/Ryan (RYAN y DECI, 2000) establecen las motivaciones para *trabajar duro* como un continuo entre motivaciones *extrínsecas* (premios y castigos exteriores y también fuentes de estatus y autoestima interiorizadas) y una motivación *intrínseca* con más peso de la identificación personal³⁴; algo que a su vez servirá en las orientaciones dominantes para cualificar entre la indeseabilidad del *adicto al trabajo* y el deseable compromiso del trabajador *engaged* (VAN BEEK, TARIS y SCHAUFELI, 2011).

Efectivamente, los planteamientos más políticos/críticos de los CMS conviene completarlos y contrastarlos, si queremos caminar hacia una visión interdisciplinar, con planteamientos más propios del *mainstream* de la literatura organizativa. Así, las nuevas prácticas organizativas y de RRHH (en el marco de los generalmente llamados *High Performance Work Systems*³⁵, o HPWS) enmarcan lo que nosotros denominamos intensificación del trabajo desde un marco muy diferente: como una entrega *voluntaria* del esfuerzo que se explica por la *motivación, implicación* o más recientemente *engagement* de los trabajadores, y que en definitiva interpreta el esfuerzo de trabajo como un aspecto que se moviliza en un marco de estrategias *win-win* para la organización y el trabajador (APPELBAUM, 2000). Este planteamiento alternativo nos conducirá a un debate apasionante y complejo: *¿es la intensificación del trabajo una consecuencia de un mayor control y dominación por parte de la organización* (de una coerción más o menos visible como plantean las perspectivas críticas, en principio indeseable y que puede enmarcarse en un marco *win/lose*) *o el resultado de una mayor implicación voluntaria —de un ejercicio de mayor libertad— de los trabajadores* (de una autonomía, en principio deseable en un marco *win/win*)?

Para destacar aún más la interrelación de estas preguntas con nuestros objetivos, la investigación disponible sugiere que el grado de *voluntarie-*

³⁴ Que también podría leerse desde el nivel de conflicto: a más identificación menos conflicto. En un extremo tendríamos conflicto abierto y posiciones irreconciliables (la posición teórica neomarxista), en el otro la posición dominante en el *management* y los estudios organizativos que parten de que los intereses de trabajadores y empleadores se pueden alinear (se puede conseguir un *win-win*) y quizá en medio se encuentra la posición postestructuralista, más ambigua y en la que el aspecto central sería neutralizar los conflictos a través de la socialización.

³⁵ Algunas denominaciones suficientemente cercanas y para nuestros objetivos equivalentes, serían los *High Performance/Involvement/Commitment Systems/Practices*.

dad no es solo de interés político (poder/libertad) sino que parece mediar la relación entre la intensificación y la salud; o más concretamente, que las consecuencias en términos de salud parecen ser diferentes³⁶ si el esfuerzo *se percibe* como resultado de un ejercicio voluntario o no (lo que quizá no deja de ser intuitivo), lo que nos llevará a situar la *voluntariedad* como un aspecto central en la relación intensidad de trabajo, salud y libertad que atraviesa la investigación y que nos servirá para que argumentemos que tal vez la falta de salud (en general, más fácil de medir) puede ser también indicativa de la falta de libertad³⁷.

La cuestión es peliaguda porque incluso aunque confirmáramos que la intensificación del trabajo puede suponer un riesgo importante para la salud, la discusión sobre su posible voluntariedad se reservaría el potencial de legitimar la intensificación (¿y si *lo hago/lo hace porque quiero/quiere?*). Profundizar en este debate nos lleva a plantearnos otras preguntas que no son nuevas pero sí muy espinosas: ¿cómo quiere alguien lo que quiere? ¿hasta qué punto algo es/puede ser voluntario? ¿qué criterios podrían considerarse?; ¿es posible distinguir entre «verdaderamente» voluntario, «aparentemente» voluntario y «autoconvencimiento»? ¿hasta qué punto una posición cínica puede considerarse voluntaria? Y más allá, desde un punto de vista postestructuralista, ¿no es la voluntariedad un efecto de la formación de la subjetividad y los cierres discursivos a los que uno ha sido expuesto? ¿hasta qué punto tiene sentido hablar de voluntariedad sin referirnos a esos cierres o discursos disponibles?, y siguiendo por la misma línea ¿no necesita el sujeto actual convencerse (al menos en nuestro contexto histórico) de que su comportamiento es libre y voluntario —lo sea o no— precisamente para «poder ser»?; es decir, ¿no es una caracterización fundamental de nuestra época un sujeto que «se piense libre» para realmente ser? ¿no está aquí, además, una de las razones de su adaptabilidad y de la base de nuestras sociedades actuales? o en términos más operativos ¿no necesitamos pensarnos libres para limitar la disonancia cognitiva y sostener la salud? pero también ¿no necesitamos limitar nuestra libertad para aumentar nuestra seguridad, pertenencia y mantener nuestra salud?

Para intentar abordar la discusión que sugieren estas cuestiones, quizá tengamos que apoyarnos en una definición *negativa* de la voluntariedad: es decir, frente a la dificultad para definir (positivamente) cuándo algo es libre o voluntario, parecemos estar mejor equipados para saber cuándo algo no cumple los mínimos para serlo: en la línea de unos *mínimos de dignidad* o

³⁶ Por ejemplo, el estudio de VAN BEEK *et al.* (2011) conecta, pero distingue, entre un «trabajar duro» que tiene consecuencias positivas (*engagement*) y uno con consecuencias negativas (*workaholism* o adicción al trabajo): el primero se ligaría con la voluntariedad y el segundo con las presiones, obligaciones e incluso miedos (tanto exteriores como internalizadas).

³⁷ Conecta también con la cuestión de la voluntariedad en los trabajos de Amartya Sen y Martha Nussbaum en el terreno de las *capacidades* como marco para definir lo que significa la calidad de vida y el desarrollo humano (NUSSBAUM y SEN, 1993).

derechos humanos, entre los que debiera estar incluida nuestra integridad física/mental. Y conectando estas líneas con nuestra investigación, bajo este esquema de mínimos podríamos preguntarnos como hipótesis de trabajo: *¿si una condición pone seriamente en riesgo la salud puede ser verdaderamente voluntaria?*³⁸. Como discutiremos, esta pregunta nos abre además la posibilidad de darle la vuelta al argumento y plantear que, tal vez, las situaciones que supongan un riesgo importante para la salud de los implicados y que se defiendan por razones de voluntariedad («sé lo que hago», «hago lo que quiero», «me interesa») podrían estar enmascarando (al menos en parte) un importante grado de obligatoriedad/coerción, particularmente de un tipo *postestructuralista*³⁹, es decir asociada a la construcción de la subjetividad y la identidad que podrían ir contra el propio implicado, y que operarían en general, en combinación con factores de tipo *materialista*: defender que se quiere algo en un contexto socio-económico-político de alternativas *limitadas* es seguramente una prueba de la maleabilidad humana y necesaria para defender una identidad respetada, pero no de su libertad; o en términos más directos «elegir entre lo que hay en el menú, aunque nada nos guste⁴⁰, ¿en qué medida puede considerarse un ejercicio de libertad?».

Volviendo al contexto más específico de las organizaciones y el trabajo, podría defenderse que las opciones realmente disponibles son todavía menores y por tanto la gama de libertades (y capacidades) puede ser muy insuficiente (algo que conectaría bien con los argumentos de la teoría del proceso de trabajo). Pero además, la organización ejerce una influencia fundamental en los roles/identidades posibles, que implican comportarse en línea con lo esperado, en un contexto de relaciones de *dependencia* material y simbólica que no están exentas de sufrimiento y que en general requieren una transformación de la subjetividad (resocialización) para reducir ese sufrimiento⁴¹ (la conexión con los argumentos más postestructuralistas).

En cualquier caso, y con independencia del resultado del complejo (y tal vez artificioso) debate sobre el grado de voluntariedad de nuestras decisiones y comportamientos, nuestro análisis de los efectos y condicionantes de la intensificación del trabajo puede servir para aumentar nuestro grado de conciencia y quizá caminar en la dirección de una ganancia de autonomía y voluntariedad. Así, más allá de su potencial contribución para las perspectivas críticas (materialistas o postestructuralistas), también tendría

³⁸ Aunque sabemos que esto sigue siendo discutible, particularmente al introducir el factor temporal, puede servir para justificar comportamientos *estratégicos*: un sacrificio de la voluntariedad a corto plazo en la medida que espero recompensas a más largo plazo. Lo discutiremos.

³⁹ También podría plantearse bajo el contexto de las teorías de la racionalidad limitada, que no tenemos, ni podemos tener toda la información y nuestro complejo contexto no facilita el cálculo de costes para nuestra salud, aunque *nuestro cuerpo nos habla continuamente*.

⁴⁰ Defenderemos que es más complejo porque el menú de las alternativas posibles es diferente en función de la historia de socialización, subjetividad e identidad del sujeto.

⁴¹ Los conflictos entre los roles esperados y los deseados obligan a reconfigurarnos y protegernos para evitar la disonancia cognitiva y como sugeriría Dejours, para proteger nuestra salud mental.

consecuencias relevantes en el contexto de la perspectiva *dominante* positivista-racional-economicista donde nuestra investigación también puede contribuir a una mejor estimación o reevaluación de los *costes* asociados a la intensificación del trabajo, también para aquellos que se autodefinen y definen su situación a partir de su voluntariedad, o en términos economicistas de sus *preferencias*, supuestamente individuales. Es decir, la apuesta es trabajar desde dentro, con el riesgo de *captura* inherente que presenta reforzar lógicas de las que coparticipamos. Sin embargo, también pensamos que solo asumiendo estos riesgos, tenemos, tal vez, una posibilidad de ampliar la visibilidad de los potenciales perjuicios y contribuir así al cuestionamiento de los discursos y principios de realidad que nos rodean, uno de los objetivos últimos de la investigación.

2. PREGUNTAS, OBJETIVOS, HIPÓTESIS

De entre todas las posibilidades que abre el estudio de la intensificación del trabajo⁴², nuestra investigación aspira a contribuir de forma *rigurosa* y *pragmática* al estudio de la intensificación del trabajo desde una perspectiva de orientación sociológica pero de vocación interdisciplinar (con la psicología o sociopsicología y la epidemiología en sus ramas relacionadas con la salud, trabajo y organizaciones, muy presentes).

Si intentamos resumir en preguntas y objetivos de investigación las inquietudes que hemos introducido en el apartado anterior, podríamos decir que nuestro objetivo fundamental es tratar de contribuir a responder la pregunta con la que iniciábamos el prólogo: *¿somos más libres y estamos mejor?*, con la intención última de cuestionar los discursos dominantes y contribuir a generar alternativas (discursivas y desde ahí...). Este objetivo fundamental se desglosa a su vez en objetivos más específicos relacionados con la intensificación del trabajo donde, fundamentalmente, nos interesa analizar la intensificación del trabajo en términos de tendencias, condicionantes y consecuencias en términos de salud. Además, consideramos específicamente el caso de *mujeres, jóvenes y mandos/managers trabajadores del conocimiento*⁴³ por suponer que sobre ellos se perciben mejor las potenciales contradicciones, lo que a su vez puede tener consideraciones pragmáticas para dirigir los resultados de nuestra investigación.

Para ello organizamos nuestras preguntas de investigación en tres bloques buscando aumentar la comprensión de la intensificación y de sus con-

⁴² Entre otras, podemos pensar en perspectivas ético-políticas (centradas en dominación, poder, libertad...), económicas (centradas en productividad, competitividad...), organizativas (centradas en rendimiento, satisfacción, absentismo, motivación...).

⁴³ Como discutimos a continuación, a diferencia de las condiciones de trabajo asociadas a la *precarización*, la intensificación del trabajo afectaría transversalmente a *todos* los trabajadores, también a los más cualificados: planteamos para estos un cambio en la tendencia de postguerra, en la norma fordista.

dicionantes en distintos niveles (macro, meso, micro) y sus consecuencias en términos de salud, prestando, como decíamos, una atención específica a los grupos de mujeres, jóvenes y mandos/*managers* trabajadores del conocimiento. Más concretamente:

— La primera pregunta, *¿cuáles son las tendencias en la intensificación del trabajo y hasta qué punto la intensificación del trabajo tiene efectos en la salud?*, que podemos desglosar en: ¿cómo evolucionan la intensidad de trabajo y la salud? ¿qué relación hay entre la intensidad de trabajo y la salud —particularmente con la salud mental— y cómo evoluciona? ¿cuándo se producen efectos negativos en la salud? ¿de qué dependen? ¿influye que la intensidad sea voluntaria/libre? En el ámbito organizativo estas preguntas deben contribuir a responder en qué medida el proceso de intensificación del trabajo puede interpretarse bajo un prisma *win/win* (al que recientemente se asocia el llamado *engagement*) entre organización y trabajador?

— La segunda pregunta, *¿cómo se explica esta intensificación del trabajo?* la podríamos desglosar en: ¿qué factores intervienen? ¿dónde radica el problema: en la estructura, en el agente, en la interacción? ¿no puede ser voluntaria/libre? ¿sería un problema en ese caso?

Estas dos primeras preguntas buscan concentrarse por un lado en la discusión sobre los efectos de la intensificación del trabajo en términos de salud —particularmente mental (de interés para el ámbito de salud laboral y también para el más general de salud pública)— incorporando potenciales variables mediadoras y moderadoras; y por otro lado en reconstruir la red de condicionantes y mecanismos que pueda ayudarnos a entender la intensificación del trabajo.

Por otro lado, nos interesa especialmente la discusión de su posible voluntariedad, importante desde el punto de vista ético-político y porque se trata de cualificar una respuesta a los que puedan plantear «soy libre y lo hago porque quiero». La discusión teórica crítica de en qué medida un individuo puede tener una ilusión de libertad mucho mayor que la real (una temática postestructuralista) es compleja, pero importante, porque influir sobre las percepciones de voluntariedad⁴⁴ va a ser fundamental para contribuir a explicar la disolución del potencial conflicto de intereses entre la organización y el trabajador; lo que además supone consideraciones específicas sobre el juego de atribución de responsabilidades entre las condiciones estructurales/organizativas y la responsabilización del trabajador. Por supuesto, esta dinámica organizativa hay que inscribirla en el contexto social del sujeto social moderno que parece pensarse, como nunca antes, autónomo, libre con una voluntad *ahistórica* desincrustada de sus condicionantes sociales, de sus límites.

⁴⁴ En buena medida relacionado con la identidad del trabajador: la identificación supone una alineación de intereses, o en otros términos más críticos, que el trabajador quiera lo que a la organización le interesa que quiera.