



Organización
Internacional
del Trabajo

Open Library
of Humanities

Méda, Dominique. 2025. «Posfacio.
Reconocer el trabajo sostenible». *Revista
Internacional del Trabajo* 144 (1): 1-5.
<https://doi.org/10.16995/ilrs.18839>.



Revista Internacional
del Trabajo

Posfacio. Reconocer el trabajo sostenible

Dominique Méda, Université Paris Dauphine – PSL, dominique.meda@dauphine.psl.eu

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos solo incumbe a sus autores, y su publicación en la *Revista Internacional del Trabajo* no significa que la OIT las suscriba.

Artículo original: «Postface : Reconnaître le travail soutenable». *Revue internationale du Travail* 164 (1). Traducción de Marta Pino Moreno. Traducido también al inglés en *International Labour Review* 164 (1).

La *Revista Internacional del Trabajo/International Labour Review/Revue internationale du Travail* es una revista de acceso abierto con revisión por pares publicada por Open Library of Humanities. El presente artículo es una obra de acceso abierto sujeta a la Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0), que autoriza el uso, la distribución y la reproducción sin restricciones en cualquier formato, a condición de que se cite debidamente al autor y la fuente originales. Véase <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. A todos los efectos bibliográficos, la *Revista* está indexada en *Labordoc*, la base de datos bibliográficos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Para obtener más información sobre la OIT o su catálogo de publicaciones, sírvase consultar su página web en www.ilo.org.

OPEN ACCESS

© La autora, 2025. © Compilación de la revista y traducción, Organización Internacional del Trabajo, 2025.



En la presente sección monográfica se recogen artículos de gran trascendencia, que suponen un avance sustancial en el conocimiento del trabajo y podrían servir para mejorar las prácticas en este ámbito. Veamos por qué.

En los últimos decenios, muchos países han asistido a un evidente desmantelamiento de la protección laboral (Méda 2019). Este proceso ha tenido un componente teórico, con la crítica recurrente por parte de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE 2004) contra la rigidez de la «legislación de protección del empleo», y una dimensión práctica, mediante la implantación de sucesivas reformas orientadas a flexibilizar el trabajo. Estas reformas, en particular en los países occidentales, han situado en primer plano la cuestión del tiempo de trabajo, su conciliación con otros tiempos sociales, como los dedicados a la familia o al ocio, e incluso su reducción, como en el caso de Francia.

En diversos países, comenzando por Alemania en la década de 1980 y posteriormente en Francia, se ha difundido la idea de que el trabajo está sumamente condicionado y estreñado por la racionalidad instrumental, la lógica capitalista y la especialización técnica, y de que una forma de contrarrestar esta situación sería reducir la presencia del trabajo en la vida de las personas. Esta perspectiva ha llevado a algunos autores a sostener que la cuestión de las condiciones de trabajo no había sido objeto de suficiente atención ni debate público, invisibilizada por la problemática del desempleo y el empleo —como reprochó el sindicalista Bruno Trentin (1997), en particular a la izquierda, en *La città del lavoro*—, y a propugnar la liberación del trabajo, es decir, la mejora de las condiciones concretas en las que se desarrolla la actividad laboral (Coutrot 2018).

A pesar de ello, durante todo ese periodo se han seguido analizando las condiciones de trabajo y estudiando su evolución gracias a importantes encuestas que aportan información cuantitativa muy precisa a nivel nacional y europeo, como la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo. En 2019, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pudo así elaborar un informe sobre las condiciones de trabajo de más de 1 000 millones de personas en todo el mundo (América Latina, China, Estados Unidos, Europa, Türkiye), en el que se constató, entre otras cosas, que la exposición a riesgos físicos era frecuente (más de la mitad de los trabajadores estaban obligados a realizar movimientos repetitivos), que entre un quinto y un tercio de los trabajadores estaban expuestos a altos niveles de ruido y que las mujeres trabajaban más que los hombres y ganaban menos (OIT y Eurofound 2019). Fue entonces cuando empezó a suscitar interés el concepto de trabajo sostenible.

Patricia Vendramin (2016), en una nota de investigación sobre la genealogía del concepto de trabajo sostenible, sostiene que esta idea apareció ya en 2002, en la obra *Creating Sustainable Work Systems* (Docherty, Forslin y Shani 2002), y que uno de sus objetivos era aportar soluciones al problema de la intensificación del trabajo. Como recuerda Vendramin (2016, 2), Docherty y sus coautores conciben un sistema de trabajo sostenible como aquel que es capaz de reproducir y desarrollar todos los recursos y componentes que utiliza, es decir, de regenerar y desarrollar los recursos humanos y sociales que moviliza.

Según Vendramin (2016), el concepto incluía inicialmente una dimensión sociotécnica que se refería a la interconexión de los factores humanos, sociales y ecológicos en las actividades humanas. Sin embargo, en los estudios franceses de ergonomía especializados en cuestiones de envejecimiento se dejó de lado el enfoque sociotécnico para centrar la atención en la calidad del trabajo. Se pasó así de la idea de «sistema de trabajo sostenible» a la de «trabajo sostenible». La dimensión ecológica, que ya estaba poco presente en las primeras obras —se abordaba en varios capítulos de *Creating Sustainable Work Systems*, pero en las conclusiones se reconocía que, «aunque el concepto de sistemas sostenibles proviene de la ecología, este libro se centra en otros tipos de recursos: humanos, sociales y económicos» (Docherty, Forslin y Shani 2002, 214)—, acabó desapareciendo por completo.

Como señalan Lisa Herzog y Bénédicte Zimmermann en su contribución a la presente sección monográfica («Trabajo sostenible: mapa conceptual para un enfoque social-ecológico»), las cuestiones relativas al trabajo y la ecología se han tratado desde entonces

en campos y disciplinas diferentes, y solo se han formulado conceptos o incluso eslóganes truncados, que no permiten abordar de forma integral la cuestión del agotamiento de los recursos humanos y naturales. Todos los artículos de esta sección tienen el inmenso mérito de ayudarnos a construir un concepto sólido de trabajo sostenible sin soslayar las inevitables dificultades que pueden entorpecer esta labor.

En su artículo, Herzog y Zimmermann plantean una ruptura conceptual: más allá de los limitados objetivos de los «empleos verdes» y el «trabajo decente», las autoras proponen una revisión del concepto de trabajo que se ajusta a la nueva definición adoptada por la 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, según la cual:

El trabajo comprende todas las actividades realizadas por personas de cualquier sexo y edad con el fin de producir bienes o prestar servicios para el consumo de terceros o para uso final propio. [...] El trabajo excluye las actividades que no entrañan la producción de bienes o servicios (por ejemplo la mendicidad y el robo), las actividades de cuidado personal (por ejemplo la higiene y el aseo personales) y las actividades que no pueden ser realizadas por terceros para el beneficio de una persona (por ejemplo dormir, aprender y las actividades para el entretenimiento propio). (OIT 2013, 54-55)

Según Herzog y Zimmermann, el trabajo sostenible debe integrar la sostenibilidad ecológica y social, ampliar su alcance para que no se limite al trabajo remunerado, tener en cuenta las interdependencias locales y mundiales y explicitar los fundamentos normativos de la sostenibilidad. Lo conciben como un conjunto de actividades productivas y reproductivas que fomentan y activan las capacidades esenciales para que los seres humanos y otras especies vivas puedan prosperar en el presente y en el futuro. Se trata de un objetivo muy ambicioso, cuya realización, según las autoras, depende de la adopción del enfoque de las capacidades y de una repolitización del trabajo.

Los demás artículos permiten corroborar cómo la definición propuesta puede satisfacer las expectativas actuales sobre el trabajo y ofrecen orientaciones concretas sobre la forma de avanzar para conseguirlo. Todos convergen en varios puntos.

- La organización del trabajo y el trato que reciben los trabajadores son aspectos esenciales, pero la *naturaleza* de lo que se produce mediante la actividad laboral también es importante. El trabajo que contribuye a la destrucción de las condiciones de vida en la Tierra es perjudicial para la salud y el bienestar de las personas.
- La posibilidad de que los trabajadores expresen sus opiniones no solo sobre su trabajo sino también, y de manera más amplia, sobre la forma de realizarlo y sobre la naturaleza de los bienes y servicios producidos —en definitiva, la deliberación colectiva sobre el trabajo— es uno de los medios esenciales para que el trabajo sea social y ecológicamente sostenible.
- Organizar este tipo de deliberación es un proceso complejo, difícil y laborioso, que no debe eludir los conflictos y discrepancias, sino, al contrario, permitir su expresión. Además, debe poder plasmarse en la legislación que rige los «derechos» laborales.
- La legislación que rige los «derechos» laborales no puede limitarse al ámbito nacional, sino que debe ser capaz de impedir que algunos países mejoren sus condiciones de trabajo solo a costa de degradar las de otros. Es necesario que abarque el conjunto de las cadenas de valor internacionales.
- Por último, los sindicatos deben ocupar un lugar destacado en esta revolución, y las propuestas de democratización del trabajo recogidas en el *Manifeste Travail* (Ferreras, Battilana y Méda 2020), que cuentan con el apoyo de la Confederación Europea de Sindicatos, del excomisario europeo de Empleo y de la Ministra de Trabajo española, deben traducirse en medidas concretas.

Lo que proponen los autores es una auténtica revolución no solo conceptual sino también práctica. Esta sección monográfica abre así un extenso campo de trabajo que abarca tanto la investigación académica como los aspectos prácticos.

En primer lugar, por lo que se refiere a los actores capaces de aplicar las propuestas planteadas, se invita a reflexionar sobre la responsabilidad de la OIT (no parece haber ninguna otra instancia a la que pueda encomendarse la tarea de elaborar esas normas y controlar su cumplimiento) y sobre la articulación de las diferentes instituciones internacionales: la OIT, la Organización Mundial del Comercio (OMC) y, por qué no, una posible Organización Mundial del Medio Ambiente. La cuestión de la regulación de las cadenas de valor y la posible adopción universal de la directiva europea sobre el deber de vigilancia debe seguir siendo objeto de investigación, al igual que medidas como la directiva sobre la responsabilidad social¹ y los debates sobre las nuevas responsabilidades exigidas a las empresas.

Junto a este gran desafío, es preciso abordar en profundidad las cuestiones concretas y esenciales relativas a las formas de democratización de las empresas. ¿Cómo conjugar la representación sindical con la participación directa de los trabajadores? ¿En qué nivel deben inscribirse los derechos de deliberación sobre el trabajo y cuál puede ser su composición? ¿Hay que reconsiderar el cometido de las empresas y hasta dónde debe llegar esta reconsideración? ¿Conviene revisar las normas contables, tal como proponen numerosos autores, para orientar las decisiones de las empresas, y en caso afirmativo, cuáles son los sistemas alternativos más adecuados? Desde una perspectiva más amplia, ¿habría que revisar el Sistema de Cuentas Nacionales —un dispositivo universal— para incluir las actividades de cuidados no remuneradas (Folbre 2006; Heggeness 2023) reconociendo la centralidad que les corresponde?

Por último, ¿cuál es la mejor manera de reconocer esa centralidad y de otorgar un nuevo espacio a las actividades de cuidados, remuneradas o no? Hay varias formas de conseguirlo. Una de ellas consiste en adoptar una concepción muy amplia del trabajo, que abarque prácticamente la totalidad de la actividad humana, incluidas las actividades domésticas y familiares. Sin embargo, si no se procede con cautela, esta opción genera confusión y entraña ciertos riesgos: por ejemplo, que se exija que estas actividades sean remuneradas y que tal proceso agrave la especialización de género de los roles, en lugar de reducirla como se pretendía (Jany-Catrice y Méda 2011); o que todas las actividades humanas se consideren parte de la «producción», sometiendo las actividades con finalidades distintas a los procesos de racionalización propios del trabajo remunerado. Como decía Aristóteles, «la vida es acción, no producción». Por ello en nuestros primeros estudios (Méda 1995) planteamos la posibilidad de distinguir las actividades según sus fines y de garantizar el acceso de hombres y mujeres a todo el espectro de actividades humanas —productivas, familiares, políticas, de desarrollo personal— aplicando una definición más restringida del trabajo, que algunos consideran demasiado limitada. Para evitar los inconvenientes de ambos enfoques y los riesgos señalados, es posible adoptar una concepción amplia del trabajo, como se hace, por ejemplo, en el informe de la OIT titulado *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente* (2019), que propone reconocer, reducir y redistribuir la prestación de cuidados no remunerada dentro de la familia y entre los hogares y el Estado. Esta propuesta permite otorgar un papel central al concepto de cuidados, recalibrar los fines de la acción humana y sustituir un paradigma de explotación y conquista por un paradigma de respeto, amor y cuidado, como sugería el ecologista Aldo Leopold (1949).

Bibliografía citada

Coutrot, Thomas. 2018. *Libérer le travail: pourquoi la gauche s'en moque et pourquoi ça doit changer*. París: Éditions du Seuil.

¹ Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 por la que se modifican el Reglamento (UE) n.º 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas.

- Docherty, Peter, Jan Forslin y A. B. (Rami) Shani (eds.). 2002. *Creating Sustainable Work Systems: Emerging Perspectives and Practice*. Londres: Routledge.
- Ferreras, Isabelle, Julie Battilana y Dominique Méda (eds.). 2020. *Le Manifeste Travail: Démocratiser. Démarchandiser. Dépolluer*. París: Éditions du Seuil.
- Folbre, Nancy. 2006. «Measuring Care: Gender, Empowerment, and the Care Economy». *Journal of Human Development* 7 (2): 183-199. <https://doi.org/10.1080/14649880600768512>.
- Heggeness, Misty L. 2023. «The Girly Economics of Care Work: Implications for Economic Statistics». *AEA Papers and Proceedings* 113: 632-636. <https://doi.org/10.1257/pandp.20231108>.
- Jany-Catrice, Florence, y Dominique Méda. 2011. «Femmes et richesse: au-delà du PIB». *Travail, genre et sociétés* 2011/2 (26):147-171. <https://doi.org/10.3917/tgs.026.0147>.
- Leopold, Aldo. 1949. *A Sand County Almanac and Sketches Here and There*. Nueva York: Oxford University Press.
- Méda, Dominique. 1995. *Le travail: une valeur en voie de disparition?* París: Flammarion. [Traducido al español por Francisco Ochoa de Michelena. 1998. *El trabajo: un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa.]
- 2019. «Tres escenarios para el futuro del trabajo». *Revista Internacional del Trabajo* 138 (4): 675-702. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12139>.
- OCDE. 2004. *OECD Employment Outlook 2004*. París.
- OIT. 2013. *Informe de la Conferencia*. Decimonovena Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. 2-11 de octubre de 2013, Ginebra.
- 2019. *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Ginebra.
- OIT y Eurofound. 2019. *Working conditions in a global perspective*. Ginebra y Luxemburgo: OIT y Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. [Resumen ejecutivo en español: *Condiciones de trabajo desde una perspectiva mundial*, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_696335.pdf.]
- Trentin, Bruno. 1997. *La città del lavoro: Sinistra e crisi del fordismo*. Milán: Feltrinelli.
- Vendramin, Patricia. 2016. «Travail soutenable, faisable, durable: de quoi parle-t-on? Origine et évolution d'un concept», note d'éducation permanente de l'ASBL Fondation Travail-Université (FTU) n° 2016, 9 de junio. Bruselas: FTU.

