

PROXIMIDADES Y ARTICULACIONES ENTRE EL TRABAJO Y LO COMUNITARIO

Claudia Jordana Contreras²

¿Qué es el trabajo?

El trabajo es una realidad omnipresente en nuestras vidas. Está ahí, lo vivimos cotidianamente, pero no nos detenemos mucho a pensar en qué lo define. Si usamos el sentido común, podemos decir que es algo que hacemos a cambio de un salario o una remuneración. Una actividad que realizamos para sobrevivir. Desde esta última perspectiva, está presente en el origen de la historia humana. El hecho de salir a cazar o a recoger semillas y frutos, por ejemplo, ya era un trabajo hace miles de años atrás. Solo que no era remunerado.

Por otro lado, es una actividad que requiere esfuerzo físico o mental. Muchas veces nos parece desgastante. Puede ser algo abrumador o aplastante, pero también gratificante, si encontramos algún tipo de satisfacción en lo que hacemos. El trabajo también ha sido frecuentemente asociado a la transformación o a la producción de algo nuevo, y en ese sentido se entiende como actividad creadora. Nos permite generar algo distinto, a partir de lo que estamos realizando. Y en ese ejercicio también encontramos algo satisfactorio. Así se perfilan dos significados o valoraciones distintas asociadas a la idea de trabajo: una positiva, vinculada a la idea de actividad creadora, y una negativa, vinculada a la idea de pena, sufrimiento o pesar con las tareas realizadas. Es interesante constatar que hasta el día de hoy persiste esta representación ambivalente.

2 Directora de la Escuela de Sociología e investigadora del Centro de Estudios Urbano-Territoriales (CEUT) de la Universidad Católica del Maule

Existen discusiones sobre lo que cabe dentro de la idea de trabajo y lo que no. De hecho, hay distintos tipos de actividades, que han sido concebidas y valoradas de manera diversa por nuestras sociedades. Una de las distinciones más típicas es entre el trabajo manual y el intelectual; generalmente, en las sociedades capitalistas donde nos movemos, este último goza de una valoración mayor. Sin embargo, en realidad, no existe un trabajo que no implique, a la vez, ejercicio manual e intelectual, en el sentido de que siempre uno piensa antes de hacer algo y, al mismo tiempo, una actividad intelectual también implica la realización de algo con las manos. Es decir, son distinciones que responden a construcciones sociales en torno a cómo se ha significado el trabajo, y que han servido para valorizar o desvalorizar ciertos roles que cumplen las personas o grupos sociales.

Más allá de estas discusiones, algo que podemos constatar como una condición esencial, es que se trata de una actividad útil: produce bienes, genera servicios para uno mismo, para otros individuos o para la sociedad en general. Aquí es interesante incorporar la definición de Marx: el trabajo es una actividad encaminada a producir “valores de uso”, es decir, productos o bienes que permiten la satisfacción de necesidades humanas. Este punto es fundamental, más allá de la existencia de un pago asociado o no.

Evolución histórica de la valoración del trabajo

Podemos decir que ha habido una evolución histórica en la concepción del trabajo. No siempre fue una actividad valorada en las sociedades precapitalistas. El mejor ejemplo de esto es la antigua Grecia. Para los griegos era una actividad muy inferior, ya que se relacionaba con la urgencia y las necesidades, limitando la libertad de los individuos para dedicarse a las cosas realmente enriquecedoras, el cultivo del espíritu y la contemplación. Por esta razón, era algo que realizaban los esclavos, quedando los ciudadanos liberados de esta forma de *castigo*.

Sin embargo, en las sociedades capitalistas, modernas, se fue afirmando una representación en que aparece como un valor moral. Toda gira en torno al trabajo. Quien trabaja es valorado, quien no, es despreciado. El trabajo comienza a ocupar un lugar central en nuestras vidas, no solo por el tiempo que le dedicamos, sino también por la centralidad que adquiere en términos de valores culturales. La integración social se estructura en torno al trabajo: sin empleo no tenemos ingresos, no tenemos acceso a seguridad social, al bienestar, a la protección en caso de accidente o de cualquier eventualidad. Tampoco tenemos acceso al reconocimiento social: somos flojos, vagos, parias.

Pero esta valorización va de la mano con una concepción específica que se impone en el capitalismo moderno: la remuneración. Efectivamente, hoy, cuando pensamos en la idea de “trabajo” como tal, no es cualquier tipo de actividad humana la que tenemos en mente. Pensamos en un espacio donde vamos, cumplimos un horario, tenemos ciertas tareas que realizar, y recibimos un salario a cambio. Si hacemos otras actividades, como vender cosas, también es algo que hacemos a cambio de dinero. El uso corriente más frecuente de la palabra “trabajo” suele vincularse a la idea de remuneración. Pero esta es una invención moderna. Los seres humanos siempre hemos realizado actividades que nos permiten subsistir, en las cuales encontramos satisfacción, y que también nos generan penas y sufrimiento. Sin embargo, solo en el

capitalismo moderno se produce una separación tan tajante entre el trabajo productivo, remunerado, y todas las demás formas, que también permiten la satisfacción de necesidades.

Se produce entonces un quiebre entre la actividad productiva, centrada en el crecimiento y la creación de riquezas, altamente valorada, y la reproductiva, de cuidados, necesaria para la reproducción humana, el sostenimiento de la vida y la supervivencia de los individuos. Este quiebre, además de llevar aparejada una división sexual del trabajo, implica también una desvalorización e invisibilización de todas las actividades no productivas.

Por otro lado, estas jerarquías se ven cruzadas además por una serie de diferenciaciones internas. Las labores directivas han estado tradicionalmente separadas de las ejecutivas y se considera que el rol de algunos es mandar y el de otros obedecer. Entre unos y otros no solo hay diferencias de autoridad, sino también de salarios, beneficios y reconocimiento. Las funciones intelectuales, como señalábamos antes, han sido comúnmente más valoradas que las manuales, y entre ellas se establecen jerarquías y distancias de clase. Por otro lado, se reproducen las desigualdades de género: las mujeres tienden a obtener salarios más bajos que los hombres y a desempeñarse en roles subordinados en relación a estos. Existen trabajos feminizados y masculinizados: diferencias que no hacen más que reproducir las distinciones entre lo productivo/reproductivo. El mundo laboral se constituye, así, como un espacio donde se institucionalizan las desigualdades sociales.

En síntesis, el trabajo es un concepto difícil de definir. Es una noción polisémica, que implica distintas dimensiones, tipos de actividades y valoraciones sociales. Ha ido variando a través de la historia. Hoy en día, sigue habiendo definiciones en disputa. La predominante tiende a circunscribirlo al trabajo remunerado, pero hay muchas formas que quedan invisibilizadas en esa operación mental: cuando se habla de “trabajo no remunerado”, “doméstico” o “de cuidados”, lo que intentamos es, de alguna manera, revelar que también existen otras formas, que tienen una importancia crucial en el sostenimiento de la vida, pero que han sido invisibilizadas en la historia.

El trabajo en lo comunitario

Algo similar ocurre cuando hablamos del ámbito comunitario. Por lo general, las actividades son vistas como voluntariado, algo que hacemos en nuestro tiempo libre, un hobby que incluso disfrutamos más que el trabajo remunerado, porque nos sentimos más libres, no cumplimos un horario rígido ni estamos bajo la supervisión de un jefe, y hacemos algo que nos gusta. Pero no se recibe un salario a cambio, y esa es la principal diferencia que podemos encontrar. Básicamente, lo comunitario suele hacerse gratis. Sin embargo, en lo comunitario también existe trabajo, en el más amplio sentido de la palabra. Las actividades sociales requieren de esfuerzo y dedicación, y pueden parecer como tareas desgastantes y penosas, sobre todo cuando un grupo reducido se dedica a un proyecto determinado y el resto de la comunidad no participa. En ese sentido, también pueden generarse conflictos, y dar lugar a una distribución desigual de tareas, incluso a situaciones de explotación.

Pero, por otro lado, si bien es una actividad que muchas veces puede resultar difícil y desgastante, también puede generar nuevos lazos, construir solidaridades y desarrollar proyectos conjuntos. En ese sentido, permite satisfacer necesidades que remiten no sólo a aspectos psicosociales (afectivos, identitarios o de cuidados), sino también materiales, relativos a la solución de problemas concretos que pueden presentarse en la vida cotidiana. Se realizan acciones orientadas a la producción de “valores de uso”, en el sentido de Marx, bienes que contribuyen a reproducir la vida en comunidad, como plantean los investigadores mexicanos Raquel Gutiérrez y Huáscar Salazar.

Si volvemos a un concepto amplio de trabajo, entendiendo este más allá de la reducida noción de lo remunerado, como una actividad humana fundamental, podemos ampliar la mirada hacia esos otros tipos de actividades que han sido históricamente invisibilizadas y no reconocidas: las tareas de cuidados, reproductivas y comunitarias, donde lo que está en juego es precisamente la producción de lo colectivo.

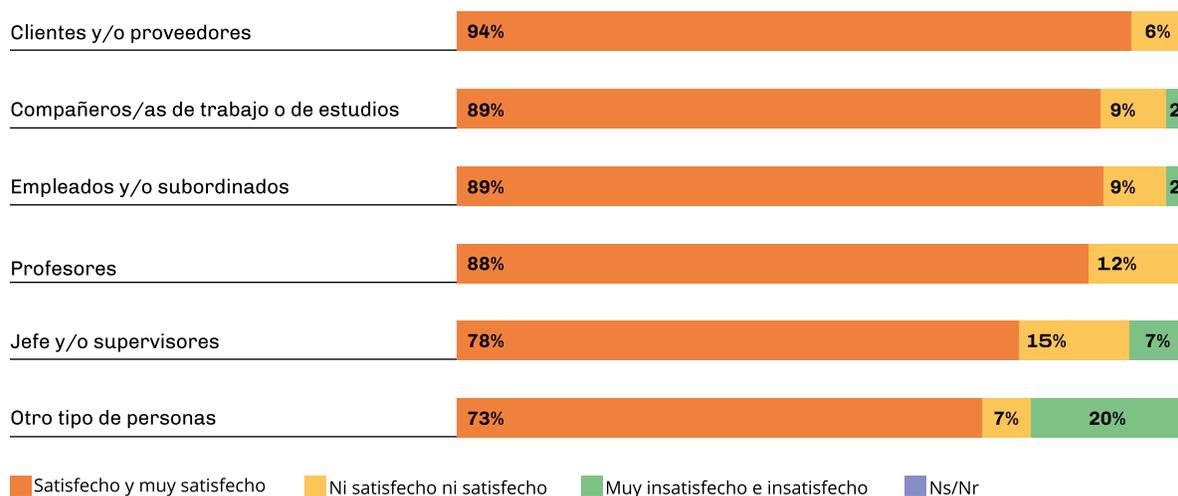
Lo comunitario en el trabajo

Así como en lo comunitario hay trabajo, en el trabajo también hay relaciones comunitarias. Es decir, los espacios laborales dan lugar a entramados comunitarios, sobre todo si entendemos estos últimos como algo que va más allá de las organizaciones formales, que tiene que ver con esas relaciones que se establecen informalmente y permiten el sostenimiento de la vida colectiva, satisfaciendo necesidades individuales y compartidas. Entonces, al contrario de lo que generalmente se piensa —que alguien va al trabajo simplemente porque ahí recibe plata, o sea, que la relación es meramente instrumental con su empleo—, los espacios laborales también están llenos de entramados comunitarios. Establecemos una serie de vínculos con nuestros compañeros/as, con nuestros clientes (si tenemos clientes), con las personas con quienes nos relacionamos cotidianamente. Y esos vínculos, en general, son muy valorados por las personas.

Para ahondar en esto, podemos revisar los resultados de una encuesta que aplicamos durante los meses de enero y febrero de 2023, en el marco del proyecto Fondecyt Regular N°1220173 “Esfera Comunitaria en Chile”³, donde justamente una de las dimensiones abordada fue la de los entramados comunitarios que se crean en los espacios laborales. Algo sorprendente es que existe una satisfacción muy alta de los entrevistados acerca de los vínculos que establecen en su lugar de trabajo (Gráfico 1). Por ejemplo, el 94% de las personas señala estar satisfecho o muy satisfecho con las relaciones que tiene con sus clientes o proveedores. El 89% se declara satisfecho o muy satisfecho con las relaciones con sus compañeros, lo mismo con sus empleados y subordinados. E incluso el 78% evalúa positivamente la relación con sus jefes y supervisores.

3 La encuesta fue aplicada presencialmente en la conurbación Talca-Maule a una muestra total de 1150 casos. Se utilizó un diseño muestral probabilístico multi-etápico. Para determinar el tamaño muestral, se fundamentó en lograr resultados representativos a nivel total de la conurbación, bajo los parámetros estadísticos de 95% de confianza, varianza máxima y un error menor al 5%.

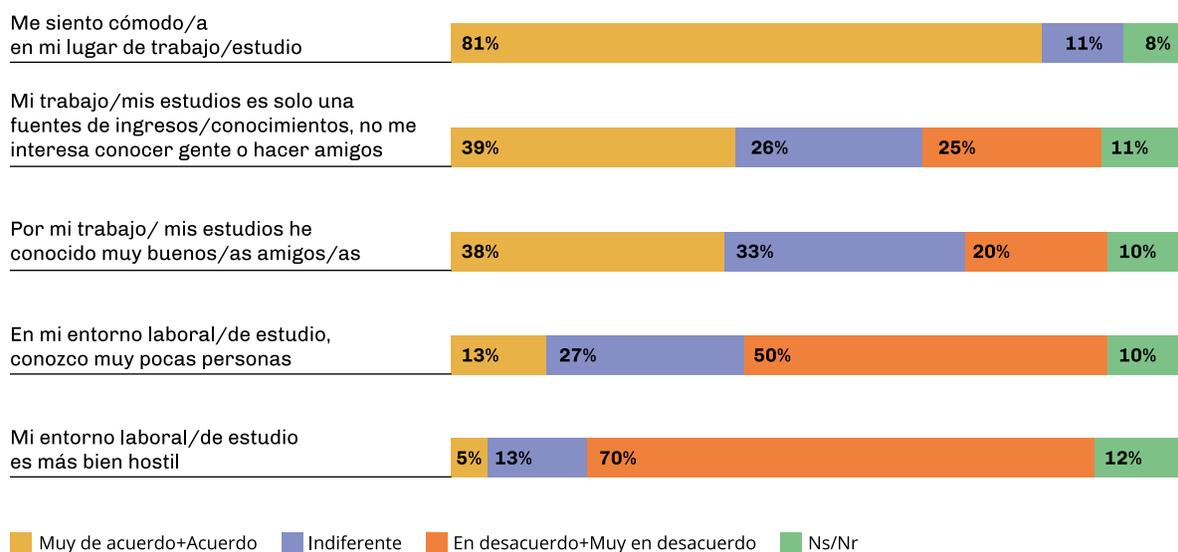
Gráfico 1. Grado de satisfacción con respecto a las relaciones laborales



Fuente: Encuesta Esfera comunitaria en Chile (FONDECYT N°1220173)

Por otro lado, un 81% señala sentirse cómodo en su lugar de trabajo, y un 70% declara estar en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación “mi entorno laboral es más bien hostil”.

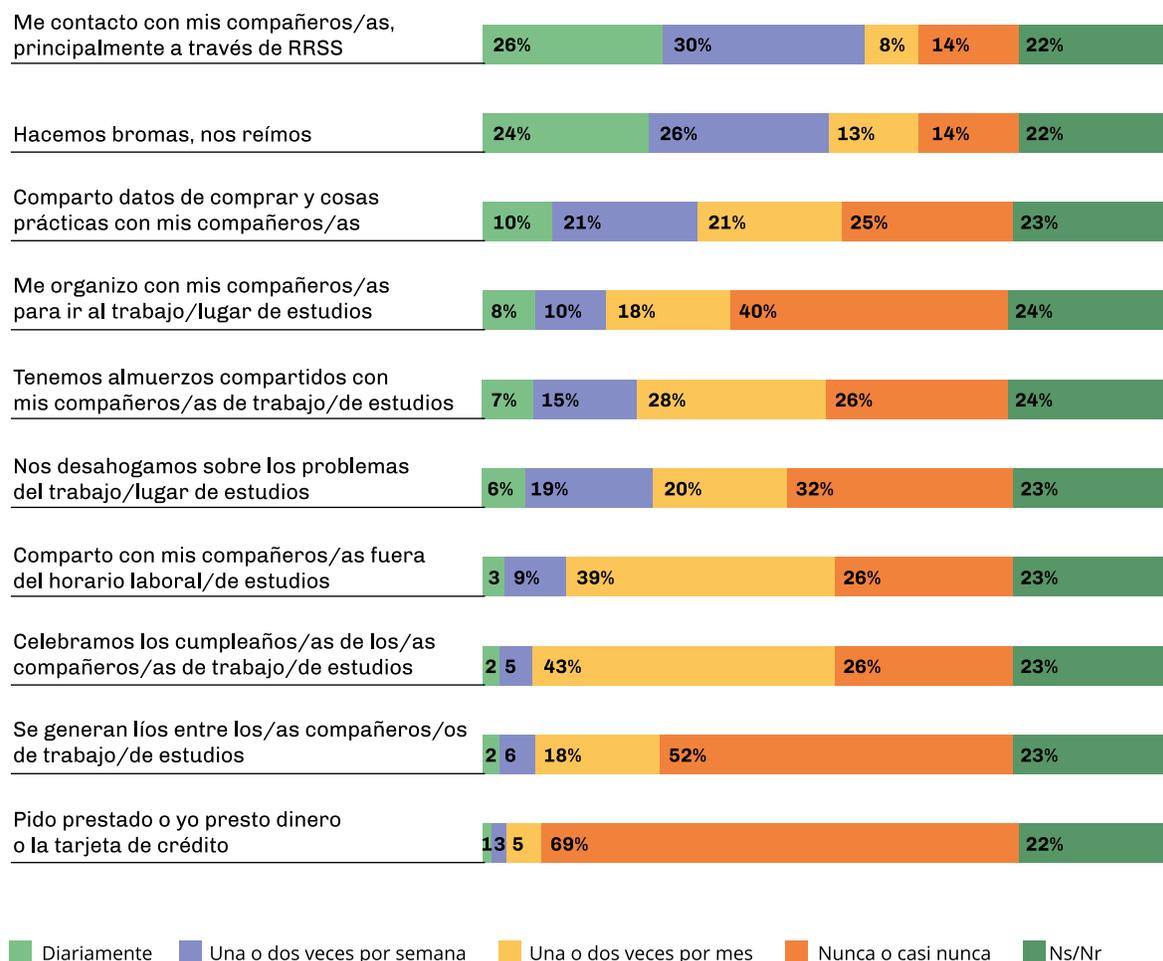
Gráfico 2. Valoración de los lugares de trabajo



Fuente: Encuesta Esfera comunitaria en Chile (FONDECYT N°1220173)

La encuesta también permitió visibilizar que existen prácticas comunes que se establecen con los compañeros/as. Lo que más se destaca es que se produce de manera muy frecuente la broma y la risa, así como el contacto vía redes sociales. A la vez, se comparten cosas prácticas, como datos de compras. En menor medida las personas se organizan para ir juntas al trabajo. Pero, de todas maneras, un 36% lo hace. Son frecuentes los almuerzos compartidos y los momentos de desahogo sobre los problemas del trabajo o del lugar de estudio. Solo un 32% señala que nunca o casi nunca lo hace. Un 39% comparte fuera del horario laboral una o dos veces al mes, y un 43% celebra los cumpleaños juntos. En cambio, un 52% señala que nunca o casi nunca se generan líos entre compañeros. Una práctica que casi no se realiza es pedir prestado o prestar dinero o la tarjeta de crédito.

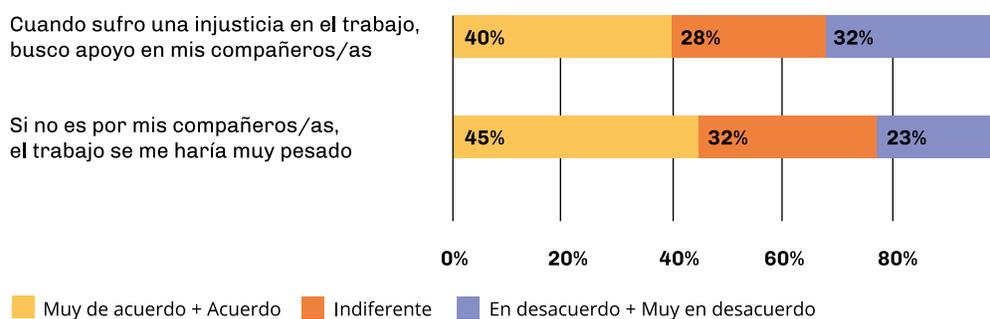
Gráfico 3. Prácticas comunitarias en los lugares de trabajo



Fuente: Encuesta Esfera comunitaria en Chile (FONDECYT N°1220173)

Como se puede apreciar, existe un conjunto de prácticas que pueden ser analizadas desde el punto de vista de la construcción de entramados comunitarios, de relaciones de solidaridad, de compañerismo, de “compertencia”. En este sentido, podríamos plantear que estos tipos de relaciones pueden operar como compensaciones frente a problemas frecuentemente asociados a los entornos de trabajo, como la “desmesura laboral” que plantean Araujo y Martuccelli, el sufrimiento y las injusticias vividas. De hecho, la encuesta nos muestra que un 40% de los entrevistados declara acudir al apoyo de sus compañeros o compañeras cuando sufre una injusticia en el trabajo, y un 35% señala que si no fuera por sus compañeros el trabajo se le haría muy pesado.

Gráfico 4. Apoyo y satisfacción entre compañeros/as de trabajo



Fuente: Encuesta Esfera comunitaria en Chile (FONDECYT N°1220173)

En general, desde las ciencias sociales se han estudiado los espacios laborales evidenciando los aspectos negativos: se trata de lugares desgastantes, de desmesura, donde se trabaja mucho, donde hay que estar todo el tiempo disponible, se viven situaciones de maltrato, etc. Pero también es importante visualizar que allí mismo se configurarían estas relaciones de horizontalidad, o camaradería, entre compañeros y compañeras, que podrían operar como compensaciones frente a todos esos problemas.

El sindicalismo y lo comunitario

Ahora, una pregunta que cabe hacerse es ¿cuál es el rol del sindicalismo frente a todo esto? ¿Cómo se puede hacer cargo de las relaciones comunitarias que existen para potenciarlas y construir acción colectiva? Como hemos visto, las relaciones laborales no son ajenas a las relaciones comunitarias. Para que exista un sindicato tiene que haber entramados que le den origen, un sustrato de solidaridad entre trabajadores que comparten una experiencia colectiva que lo sostenga. Pero al mismo tiempo, una vez que se institucionaliza un sindicato, a veces se pierden ciertas relaciones espontáneas, el colectivo se formaliza y se vuelca a la negociación colectiva, levantando una agenda acotada que no sale de la empresa. Es lo que pasa un poco en las organizaciones comunitarias en crisis; están atomizadas, no se articulan con otras y la misma institucionalidad las empuja hacia la fragmentación.

Tanto en el plano territorial-vecinal como en el laboral, nos encontramos con un panorama similar: organizaciones atomizadas, despolitizadas y con poca capacidad de incidencia pública. En el espacio vecinal, múltiples juntas de vecinos compiten para acceder a recursos públicos, sus agendas se ven reducidas a lo que definen las políticas, perdiendo poder e influencia para producir su propio territorio. En el ámbito laboral, con una legislación restrictiva para las organizaciones sindicales, estas se han visto debilitadas y reducidas a actuar únicamente en el ámbito de la empresa. Pese a las insistentes demandas de los actores sindicales, la negociación colectiva sigue estando restringida, con lo que se hace muy difícil que los sindicatos amplíen sus agendas a problemas más allá de ese espacio, a un ámbito político o extralaboral.

El desafío es, por lo tanto, dilatar esas agendas, construir vínculos entre organizaciones sindicales, entre las organizaciones y sus bases (recogiendo las relaciones comunitarias que se establecen en el lugar de trabajo) y también entre las organizaciones del mundo laboral y territorial. Por lo general, ambos espacios se entienden como aparte, con sus lógicas propias y problemáticas disímiles. Sin embargo, existen problemas que son comunes a todos/as, trabajadores, pobladores, mujeres, ambientalistas, etc. Es posible trazar puentes entre unos y otros espacios y articular luchas comunes.