Universitat Autònoma de Barcelona
ISSN 2013-9004 (digital); ISSN 0210-2862 (paper)

Tecnología, flexibilización y precarización laboral: Una aproximación a sus dimensiones históricas durante el último tercio de siglo xx

Claudio Llanos Reyes
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Instituto de Historia
0000-0002-7612-5497; claudio.llanos@pucv.cl

Adoración Guamán Hernández
Universitat de València. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
0000-0002-7405-7478; adoracion.guaman@uv.es

Javier Tébar Hurtado
Universitat de Barcelona. Departament d'Història i Arqueologia. Secció Història Contemporània i Món Actual
0000-0002-3497-7739; javiertebar@ub.edu

© de la autora y autores

Recepción: 08-10-2025
Aceptación: 17-02-2026
Publicación anticipada: xx-xx-2026

Cita recomendada: Llanos Reyes, Claudio; Guamán Hernández, Adoración y Tébar Hurtado, Javier (2026). «Tecnología, flexibilización y precarización laboral: Una aproximación a sus dimensiones históricas durante el último tercio de siglo xx». *Papers*, en prensa, e3520. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.3520>

Resumen

El propósito del artículo es examinar algunos de los fenómenos que moldearon las transformaciones del trabajo ante el impacto de los cambios tecnológicos que experimentó a partir del último tercio del pasado siglo xx. Frente a las teorías del «fin del trabajo», se defiende que estas mutaciones se inscribirían en el marco de las formas de fragmentación y precarización laboral a nivel global que han afectado a importantes sectores productivos. Adoptar una perspectiva histórica y jurídica nos permite aproximarnos a los elementos de continuidad y cambio que afronta el mundo del empleo, subrayando que la configuración de las realidades actuales tiene relación con los procesos de larga duración que les han dado forma.

Palabras clave: tecnología; flexibilización; precarización laboral; historia del siglo xx

Abstract. *Technology, Flexibilisation and Labour Precarity: An Approach to their Historical Dimensions during the Last Third of the Twentieth Century*

The purpose of this article is to examine some of the phenomena that has shaped the transformation of work in response to the technological changes experienced from the final third of the twentieth century onwards. In contrast to theories about the 'end of work', it is argued that these mutations should be understood within the framework of the forms of fragmentation and labour precarity at a global level that have affected significant sections of the working population. Adopting a historical and juridical perspective allows us to approach the elements of both continuity and change the world of work is experiencing, while underlining the fact that the configuration of present-day reality is bound up with the long-term processes that have shaped them.

Keywords: technology; flexibilisation; labour precarity; twentieth-century history

Sumario

1. Introducción
2. Tecnología y trabajo: Ascenso y ocaso de la alienación como tema de debate
3. ¿El fin de qué trabajo?: Nuevos énfasis y problemas
4. La intervención en el debate de propuestas sindicales en Europa: Algunos ejemplos
5. Discusión y conclusiones
Referencias bibliográficas

1. Introducción

La reorientación de la gobernanza económica mundial, experimentada bajo los efectos de las sucesivas crisis económicas iniciadas en la década de 1970, provocaría cambios radicales en la división internacional del trabajo, en las formas de organización de la producción y en las relaciones laborales a nivel europeo y mundial.

El periodo del último medio siglo ha estado marcado por las innovaciones tecnológicas características de la llamada Tercera Revolución Industrial, particularmente en sus dimensiones energéticas y de tecnologías de automatización productiva (Anders, 2011). Durante esta época ha tenido lugar la irrupción y la disrupción de la automatización de procesos a través de las TIC y la tecnología informática, así como la mejora en la automatización y la conectividad con los sistemas ciberfísicos, asociados a la Industria 4.0. El proceso de creciente digitalización *en* y *del* trabajo, incluidas la automatización y la IA, ha transformado la naturaleza misma del proceso productivo, afectando a las habilidades requeridas en el mercado laboral y abriendo procesos para que las organizaciones se adapten a dichos cambios tecnológicos. Estos fenómenos permiten hablar, en cierta manera, de una imagen de «presente eterno» (Stolzi, 2022), de forma que el mundo del trabajo se ha enfrentado a aceleradas transformaciones (tecnológicas, organizativas, productivas y económicas) que han abierto debates en torno a la potencial amenaza que la IA puede representar acerca de la continuidad del mundo laboral tal como lo conocemos hoy. Así mismo, se

ha planteado la necesidad de su regulación y se ha argumentado que los avances digitales y la robótica amenazan los empleos, e incluso nuestras democracias, a través de la automatización desregulada, la recopilación masiva de datos y la vigilancia intrusiva, lo que genera un debate sobre la calidad del trabajo digital y los riesgos laborales que ello puede conllevar (Lahera et al., 2021).

Estas cuestiones han sido abordadas por la literatura especializada, señalando la tensión entre tecnología y proceso productivo desde diferentes prismas: el de las profecías sobre el «fin del trabajo» (Ayres y Miller, 1983; Rifkin, 1995; Méda, 1998, 2019), el del despliegue de nuevas etapas productivas (Varoufakis, 2024; Wood, 2020), el de las nuevas fronteras y lugares de producción (LeBaron, 2021; Organización Internacional del Trabajo, 2021, 2023; Pla-Barber et al., 2021) o bien el del impacto de estos cambios en las condiciones de vida individual y social (Byung-Chul, 2012).

Los procesos de transformación desplegados en el mundo laboral durante dicho período histórico dieron forma inicial a una parte importante de las características de las condiciones de trabajo y productivas a nivel global de las primeras décadas del siglo xxi. En estos cambios para las sociedades capitalistas es innegable que tuvieron un papel central las turbulencias económicas de la década de 1970 combinadas con las nuevas formas de incorporación laboral de las mujeres a la producción de bienes y servicios, el cuestionamiento de la acción o la intervención económica del Estado y otros factores, como el aumento del desempleo, adquiriendo este una naturaleza estructural en determinadas regiones de los núcleos del capitalismo.

En diversas sociedades occidentales se experimentó un importante desplazamiento desde propuestas y políticas orientadas a mejorar los derechos laborales, particularmente enfatizados por la relevancia y la importancia de las organizaciones sindicales en el debate político, hacia nuevos temas concentrados en la adaptación de los mercados laborales a las condiciones de globalización productiva, con soluciones que se han traducido en retrocesos de los derechos asociados al trabajo asalariado mediante estrategias regulatorias y la apuesta por ofensivas antisindicales. Se logrará entonces instaurar el mantra de que aún hoy permea el discurso de las grandes instituciones financieras internacionales: para la globalización y la intensificación (o incluso la sostenibilidad) de la competencia productiva mundial los derechos laborales se plantean como un problema, y el ordenamiento laboral, como un elemento rígido a desarmar (Alonso Benito y Fernández Rodríguez, 2009: 21-33; Baylos Grau, 1999; Beck, 2006; Guamán Hernández y Trillo Párraga, 2021).

El conjunto de estas cuestiones continúa abierto en la discusión académica y política, particularmente expresadas en la Cuarta Revolución Industrial, sobre la importancia de las políticas públicas frente a los impactos de la tecnología en el futuro del trabajo (Morgan, 2019) y las nuevas exigencias de formación laboral en un contexto tecnológico que plantea la importancia de la capacidad humana de resolución de problemas, de interpretación y de pensamiento crítico que van más allá de las tareas rutinarias ejecutadas por la tecnología (Antonazzo et al., 2023: 932).

No obstante, la atención sobre estos fenómenos no fue un tema exclusivo de grupos de expertos de organismos internacionales ni de los debates estrictamente académicos, ya que las organizaciones sindicales también articularon diagnósticos y propuestas. Aquí vamos a utilizar dos ejemplos, el de las potentes organizaciones sindicales ejemplificadas por la República Federal Alemana y el del caso español, por cuanto podrían ofrecer, tanto desde el punto de vista contextual como de tradiciones y formas de acción sindical, una comparación disímil de utilidad para lo que planteamos como respuestas ante el impacto tecnológico en los procesos productivos y el trabajo asalariado.

2. Tecnología y trabajo: Ascenso y ocaso de la *alienación* como tema de debate

El despliegue de la producción industrial ha representado un conjunto de transformaciones a nivel social, en las condiciones laborales, en el consumo, en las relaciones de poder, de género y en referencia al medio ambiente. En estos procesos y fenómenos ligados a los cambios que imprime el capitalismo industrial, la tecnología ocupa un lugar central para examinar la relación entre el ser humano y el trabajo. Desde este punto de vista, la tecnología y su rol en el desarrollo del capitalismo industrial, si bien destruye formas de producción (por ejemplo, artesanal), genera también nuevas actividades y relaciones de producción que impactan tanto en las relaciones sociales y políticas como en las condiciones mismas del trabajo como actividad humana[1]. Las tendencias alienantes del mundo laboral en el horizonte histórico del capitalismo se han expandido crecientemente a la relación con la naturaleza, puesto que la vida en su conjunto es presentada como pieza de intercambio y explotación (Harmut, 2016: 45).

Dentro del impacto específico de los nuevos procesos productivos en la persona trabajadora como sujeto, Marx identificó, en la primera mitad del siglo XIX, un conjunto de fenómenos en la relación del trabajador, en su condición de explotado, con su propio empleo[2] y con su entorno, que definió con el término *enajenación* o *alienación* (Marx, 1992: 52-53), aunque este análisis no se reduciría solo a las estructuras económicas, sino que requeriría también analizar cómo estas estructuras afectaban a las relaciones sociales y a la conciencia de los individuos[3]. En cualquier caso, la influencia de la obra de Marx, particularmente de sus *Manuscritos económico-filosóficos de 1844*, desde la primera mitad del siglo XX propició que la alienación se transformara en un tema de

1. Sobre estos aspectos, ver, entre otros, Didier, 2024; Chibber, 2021: 195-202, y Stearns, 2008.
2. Acerca de otros alcances y antecedentes del concepto de alienación, ver, entre otros, Grimes y Simmons, 1970: 266-275.
3. Una relectura crítica reciente, desde el reconocimiento de la influencia en el pensamiento europeo y de las claves que ofrece Marx para el conocimiento del capitalismo, es la de Axel Honneth (2019), quien plantea la necesidad de desarrollar una teoría crítica que integre conceptos de reconocimiento y subjetividad para entender mejor las dinámicas sociales contemporáneas.

creciente relevancia, tal como apuntó Fritz Pappenheim a fines de la década de 1950, al señalar las voces críticas

> […] que cuestionan el creciente predominio de la mecanización en nuestras vidas, desafiando la idea optimista de que el progreso tecnológico conducirá automáticamente al enriquecimiento de la experiencia humana; […] politólogos que señalan cómo incluso las instituciones democráticas han fracasado en lograr una participación auténtica de las masas en los grandes debates de nuestro tiempo. (Pappenheim, 1959: 14).

Desde finales de aquella década, el desarrollo de la energía nuclear y la posterior implementación de formas de automatización y control numérico (Janosky et al., 2014: 98-99) ejercieron un impacto relevante en el mundo del trabajo de las sociedades industriales. Estos cambios alentaron fenómenos que, para Günther Anders, daban forma a la Tercera Revolución Industrial, una cuestión que, desde su perspectiva, se caracterizaba por procesos productivos donde el individuo es capaz de desarrollar los instrumentos de su propia destrucción (Anders, 2011). De hecho, implicaron impactos tanto en el mundo laboral y en las condiciones del ser humano como *homme machine* (Anders, 2011: 32) como en la naturaleza, reducida a mera materia por explotar. De esta forma, se habría desplegado una alienación del trabajo a través de un proceso que aún se mantiene y se expresa en la relación entre capital y naturaleza, constituyendo uno de los problemas centrales para la vida social en la actualidad y en el futuro. En definitiva, durante la segunda mitad del siglo xx, la alienación del trabajo se identificó directamente ligada a las formas que la tecnología imprimía en el mundo laboral, con la intensificación de los ritmos y los tiempos de producción, así como con la rutinización especializada.

En las investigaciones realizadas durante esos años, se observó la relación entre los problemas en el proceso productivo y otros fenómenos sociales y políticos. A lo largo de las décadas que van de 1950 a 1970, por tanto, se pueden identificar al menos dos aspectos importantes para comprender históricamente estas políticas y el interés sobre las condiciones de trabajo: la centralidad de las iniciativas de pleno empleo y la influencia de las organizaciones sindicales a nivel político y económico.

Durante una primera etapa, 1950-1960, se experimentaron importantes avances en protecciones laborales, particularmente contra los despidos, en diversos países como Alemania Occidental, Gran Bretaña, Francia, Estados Unidos, Italia e incluso en Estados no centrales del capitalismo como Chile (Rubery, 2015: 636). La segunda etapa de cesura histórica se desplegó desde mediados de la década de 1970, con sus turbulencias económicas y transformaciones tecnológicas. En este contexto, el desempleo se transformó en un problema relevante de los debates políticos, económicos y sociales, que se vieron enmarcados en los despliegues de las lógicas neoliberales que, desde su origen en la década de 1930 y enfatizando la libertad de mercado, cuestionaban tanto las políticas keynesianas y socialistas como las organizaciones de trabajadores y los derechos laborales básicos.

A principios de la década de 1960, la alienación constituía un ámbito de debate relevante en las investigaciones y la teorización social, donde, en términos generales, se reconocía la importancia del orden de producción industrial en fenómenos políticos, sociales y culturales ligados a este fenómeno. La socióloga y experta en salud mental, Mary Hanemann Lystad, al abordar el estado de los estudios en este campo, observó entonces que la alienación «surge de condiciones sociales como la racionalización del trabajo y el declive de los lazos familiares, generando aislamiento y actitudes como la protesta o el retiro de lo político». A nivel individual, Hobart definió la alienación como la incapacidad de comunicación, y Manheim identificó respuestas como «fatalismo, protesta o impulso revolucionario»[4]. La alienación también fue considerada una variable de importancia política, así, en 1972, Harold Sheppard y Neal Herrick plantearon que los niveles de insatisfacción y alienación de los trabajadores en los Estados Unidos de Norteamérica influirían en sus orientaciones políticas, de forma que los más alienados adoptaban posiciones más «autoritarias» y orientadas a votar por políticos segregacionistas y racistas (Sheppard y Neal, 1972: 85-86).

Con posterioridad, en 1977, el sociólogo Jon Shepard señaló que, dentro de la investigación sobre alineación, existía un acuerdo en torno a la importancia de la influencia de la tecnología en la naturaleza del mundo laboral, de manera que «la subdivisión minuciosa» de este y la alienación o satisfacción del trabajador propiciaban la configuración de nuevas jerarquías y divisiones productivas que implicaban nuevas formas de segmentación y diferenciación entre trabajadores (Shepard, 1977). Estos debates y consideraciones sobre las condiciones acerca del empleo y su relación con los procesos de «racionalización» tuvieron una de sus expresiones en políticas que perseguían mejorar la «calidad de vida laboral» y «humanizar el mundo del trabajo» (Llanos Reyes y Horstmann, 2026).

En otro orden de cosas, cabe señalar que la innovación tecnológica tiene importancia en el desempleo estructural que experimentó un incremento en las sociedades capitalistas industriales desde mediados de los años setenta. La tecnología se ha ligado a procesos como el desplazamiento de centros industriales y el debilitamiento de las organizaciones sindicales; una orientación hacia los servicios, y el desarrollo de las transacciones financieras globales instantáneas. En este fenómeno se integran otros factores que operaron concurrentemente con los cambios tecnológicos: crisis económicas causadas por los aumentos en el precio del petróleo; caída de la Unión Soviética y apertura de China; desregulación neoliberal de los mercados, y ordenamiento del comercio mundial (Janosky et al.,2014).

Otras perspectivas, como la de Carl Benedikt Frey, complementan y evidencian la complejidad en la relación entre tecnología y trabajo, apuntando hacia las relaciones de cambio y ruptura desde la década de 1970 entre nuevas tecnologías, relocalización de industrias, protestas contra la automatización,

4. Para el texto y la cita completa, ver Lystad, 1972: 90-113.

disminución de la influencia de las organizaciones sindicales y problemas que enfrentaban las democracias contemporáneas (Frey, 2019: 249-295). En una continuidad de perspectivas de análisis crítico de la relación entre la humanidad y la tecnología, David Noble observó, a fines de la década de 1990, el uso que se le daba a la tecnología para adoptar nuevas formas de disciplinamiento laboral y de concentración de la riqueza (Noble, 1997: 206).

En este contexto, la globalización del capitalismo ha representado, desde la década de 1980, el despliegue de una nueva «etapa histórica» del funcionamiento internacional de la economía, caracterizada «por la superación progresiva de las fronteras nacionales en el marco del mercado mundial, en lo que se refiere a las estructuras de producción, circulación y consumo de bienes y servicios, así como por alterar la geografía política y las relaciones internacionales, la organización social, las escalas de valores y las configuraciones ideológicas propias de cada país» (Marini, 2008: 247-248).

Tal y como ya se señalaba en el informe encargado en el seno del Comité Económico y Social de Naciones Unidas en 1974, el crecimiento y la expansión de las empresas multinacionales fue, ya en aquel momento, uno de los más importantes fenómenos económicos (United Nations, 1974), aun cuando, en realidad, el mayor crecimiento de estas empresas se produjo posteriormente, entre la década de 1990 y la primera del presente siglo XXI. De hecho, los análisis nos indican que en 1970 se registraron aproximadamente 7.000 empresas multinacionales matrices, mientras que en el año 2000 se contabilizaron 38.000 y 82.000 en 2008 (OCDE, 2018)[5].

A lo largo de esta expansión, las entidades señaladas han recibido distintas denominaciones. En el ámbito de Naciones Unidas se utilizó originalmente el término *empresa multinacional* (EMM) para referirse a una entidad que detenta o controla la producción o facilita servicios fuera del país donde se encuentra su matriz (Muchlinski, 2014). El término evolucionó pronto hacia el de *empresa transnacional*, que identificaba a una entidad con capital controlado, aun de manera mayoritaria, por nacionales de un solo Estado que realizaba su actividad en varios países (O'Brien y Williams, 2016; Wouters y Chané, 2013)[6].

Más allá de los intentos de definición, los términos para enfocar el análisis de estas entidades son los de *descentralización* y *deslocalización*. Las ETN se

5. Disponible en https://www.oecd.org/industry/ind/MNEs-in-the-global-economy-policy-note.pdf. Para un análisis actual, ver Roach (2023).

6. El propio grupo de expertos nombrado por el ECOSOC en 1974 ya reconocía que: «Existe un acuerdo general en el Grupo de que la palabra "empresa" debe sustituirse por "corporación", y un fuerte sentimiento de que la palabra "transnacional" transmitiría mejor la noción de que estas empresas operan desde sus bases de operaciones a través de las fronteras nacionales. Sin embargo, el término "empresas multinacionales" se utiliza en este informe de conformidad con la resolución del Consejo Económico y Social». Ver «Report of the Group of Eminent Persons to Study the Impact of Multinational Corporations on Development and on International Relations» (1974), UN Doc E/5500/Rev.1, ST/ESA/6. A lo largo del presente texto se utilizarán ambos conceptos (EMM y ETN) de manera indistinta, dado el uso variado del término en los documentos aquí citados.

caracterizan por situar la producción ya no en distintas plantas o centros de trabajo, sino en diferentes países, con escasos vínculos con el territorio y la vida o el mercado local y cuya instauración responde a los incentivos ofrecidos por territorios y comunidades locales que compiten, como veremos, entre sí. Evidentemente, para efectuar esta descentralización, las empresas fragmentan el proceso productivo y externalizan sus actividades, cualquiera de ellas —desde las nucleares o propias hasta las accesorias—, que serán realizadas por otros actores económicos con muy distintas expresiones jurídicas y vínculos variados, formales o informales, con las matrices. Desde principios de la década de 2000, además de la fragmentación y la racionalización de sus actividades en diferentes ubicaciones, las ETN también han reducido los procesos que realizaban internamente dentro de los límites de su empresa. Al globalizar y desagregar su producción hacia los países del Sur Global, con niveles salariales y regulatorios más bajos, estas empresas se benefician de la reubicación de los empleos de manufactura y servicios poco calificados, dejando atrás principalmente empleos profesionales de servicios y gestión altamente calificados, además de trabajos poco calificados pero vinculados a la ubicación geográfica (Van der Straaten et al., 2023).

Se trata, en esencia, de un giro hacia el aprovisionamiento externo de actividades que eran desarrolladas, y que podrían seguir siéndolo, en el seno de la empresa, pero que son asignadas a un tercer sujeto o entidad jurídicamente independiente[7]. Cuando ese tercero se sitúa en un régimen normativo disímil, un tercer Estado, las dinámicas de descentralización, externalización y deslocalización se conjugan para permitir que la empresa, dividiendo su ciclo productivo, proceda a colocar su producción allí donde pueda obtener una mayor plusvalía, aprovechándose así de los estándares normativos menos protectores y desarrollando un comportamiento conocido como *dumping* social, ambiental o de derechos humanos *lato sensu*.

Como ha planteado Barañano (2009), el capitalismo ordenado en el ámbito estatal se ha reconfigurado en una composición multiescalar, en el que las dimensiones local, nacional, regional y transnacional están cada vez más imbricadas. En esta reconfiguración la gran empresa fordista ha mutado en una organización en red, descentralizada y deslocalizada, situándose las distintas fases de la producción ya no en distintas plantas o centros de trabajo, sino en diferentes países. Se han creado nuevas plantas altamente móviles con escasos vínculos con el territorio y la vida o el mercado local, y cuya instauración responde a los incentivos ofrecidos por territorios y comunidades locales que compiten entre sí (Cairola, 2015).

La producción se reubica, por tanto, en una estructura de red compuesta por proveedores, subcontratistas, trabajadores autónomos, etc. Esta nebulosa de entidades conectadas a la matriz se estructura a lo largo de extensas cadenas de valor en las que los costes, los riesgos, las obligaciones y las responsabilidades

7. La doctrina sobre esta cuestión es extensa. Ver Cruz Villalón, 1992, 1994; Goerlich Peset, 2000; Monereo Pérez, 2011, y Sala Franco et al., 2010.

se desplazan hacia abajo, mientras que los beneficios principales se concentran en manos de las matrices (Maira Vidal, 2014).

Como consecuencia de esta operación se ha conseguido establecer una nueva división internacional del trabajo, con una distribución productiva global determinada por el sujeto empresarial transnacionalizado, que establece un terreno de juego al que, a riesgo de perder su eficacia, el derecho laboral, nacional e internacional debe adaptarse. El sujeto empresarial se ha dotado de distintas apariencias a aquel que fue otrora sujeto de las normas y las obligaciones iuslaborales, abandonando su estructura jerárquica y vertical para adoptar una morfología reticular y transnacional que aspira a difuminar la cobertura jurídica de las relaciones de trabajo, alejando a quienes producen, la mano de obra, de aquellos que obtienen la plusvalía derivada de la explotación de su fuerza de trabajo. La brecha entre ambos sujetos, capital y trabajo, antes unidos en el ámbito geográfico concreto y sometidos a un ordenamiento único, tiene importantes repercusiones respecto de los derechos laborales.

A partir de esta nueva etapa, las condiciones de alienación dejaron de ser temas relevantes, dejando espacio a las nuevas exigencias en torno al trabajo desde la perspectiva del neoliberalismo que se instalaba, reorientando el debate alrededor de la necesidad de desregulación del mercado del trabajo. En la lógica de los representantes neoliberales, los derechos laborales afectaban al funcionamiento del mercado y, desde su perspectiva, los trabajadores más organizados eran responsables de los problemas que enfrentaban otros trabajadores, tal y como ya planteara Milton Friedman en 1962, al señalar:

> […] los sindicatos no solo han perjudicado al público en general y a los trabajadores en su conjunto al distorsionar el uso de la mano de obra; también han incrementado la desigualdad de ingresos dentro de la clase trabajadora, al reducir las oportunidades disponibles para los trabajadores más desfavorecidos. (Friedman, 2002: 124)

Es importante apuntar que estos desplazamientos hacia propuestas que históricamente cuestionaban los derechos laborales (Feurer y Pearson, 2017) se dieron en el marco de diferentes crisis económicas, y la configuración de la globalización capitalista, apoyada tanto en las nuevas tecnologías productivas como en las políticas orientadas a favorecer la libertad de mercado, ha implicado medidas de desindustrialización, relocalización de actividades productivas en zonas con mercados laborales menos rígidos o desregulados (Beck, 2006: 4-5). De esta forma, las transformaciones en los temas de interés sobre las relaciones entre tecnología y trabajadores experimentaron un desplazamiento desde las posibilidades de mejoras en la «calidad de la vida laboral» presentes en diversos países desarrollados, hacia la nueva centralidad globalizada de procesos que favorecieran la productividad y la supuesta búsqueda de reducción del desempleo. Este último aspecto pasó a ser muy relevante en las justificaciones para la flexibilización, toda vez que, para mejorar el empleo, los mercados del trabajo debían ser menos regulados (Recio, 1994).

3. ¿El fin de qué trabajo?: Nuevos énfasis y problemas

Desde fines de la década de 1970, y con claridad a partir de la siguiente, el mundo del trabajo experimentó un proceso de crecientes transformaciones vinculadas al fenómeno de intensificación de la globalización de los procesos productivos y de las cadenas globales de valor, que incorporaron nuevas regiones en las manufacturas y servicios (Badillo, 2019). Esto implicó una cesura de orden histórico, tanto en lo referente a las características de los debates y a las del mundo del trabajo dentro del capitalismo, como en el planteamiento de nuevos procesos que dieron forma a numerosos fenómenos experimentados en el mundo del empleo, afectando a los sujetos colectivos de representación del entorno laboral y, específicamente, a la vida de las personas trabajadoras.

Como se indicaba en el inicio de estas páginas, desde mediados de la década de 1970, el mundo del trabajo en las sociedades capitalistas enfrentaba un conjunto de fenómenos como las crisis económicas, el desempleo y procesos de automatización en un marco de creciente competencia productiva. Las turbulencias económicas y el colapso del orden económico nacido después de la Segunda Guerra Mundial fueron fenómenos que se conjugaron con la generación de nuevas tecnologías productivas, particularmente la automatización, la robotización y el despliegue de internet, que, combinados, impactaron de forma relevante en el proceso productivo.

Las propuestas sobre la flexibilización del empleo formuladas por el Grupo de Expertos de la OCDE, reunido entre 1985 y 1986, definieron la adaptación de los mercados laborales frente a necesidades directamente relacionadas con el impacto de las crisis económicas de la década de 1970, así como ante la importancia de las innovaciones tecnológicas (Dahrendorf, 1986). Así pues, los trabajadores debían aceptar y adaptarse a las transformaciones y a la crisis del capitalismo. A partir de aquellos momentos, se desplegó el progresivo avance de políticas ligadas al neoliberalismo, con ajuste económico y abandono de políticas centradas en el pleno empleo, entre otras. Los problemas sociales generados por las crisis económicas, particularmente el desempleo, fueron el marco que permite entender una importante reorientación de la preocupación sobre el tema del trabajo, que pasó desde la calidad de las condiciones laborales hacia la generación de empleo. Si en los años «dorados del capitalismo» un tema de preocupación fue la alienación de los trabajadores, a partir de las crisis de la década de 1970 se superpuso la importancia de la flexibilidad laboral como mecanismo de enfrentar el desempleo y el desarrollo tecnológico.

3.1. Flexibilización y precarización como frutos del capitalismo globalizado

La globalización capitalista neoliberal implicó el progresivo despliegue de la flexibilización y la precariedad laboral, justificándose ambos aspectos en base a una supuesta necesidad de ajustar las condiciones del trabajo y los derechos de las personas empleadas a las exigencias del mercado, los requerimientos empresariales y la competencia global. Asociada a los procesos de flexibili-

zación, se experimentó una ruptura en muchos avances en derechos laborales, con retrocesos evidentes tanto en el plano individual como en el colectivo, con lo cual la denominada «precariedad laboral» pasó a ser un fenómeno de orden global en el mundo del trabajo (Mosoetsa et al., 2016: 7)[8].

El desempleo generado en el contexto de estanflación y las posibilidades que desde mediados de los años setenta proporcionaban las nuevas tecnologías de producción, transporte y comunicaciones contribuirían tanto a reducir los costos del trabajo vía capital productivo como a movilizar procesos productivos hacia otras latitudes. Así, la flexibilización y la precarización de condiciones laborales encontró un apoyo ideológico y político fundamental en la configuración de nuevas relaciones entre capital y trabajo. En este horizonte, desde los años ochenta, la flexibilización, aun en su diversidad de manifestaciones, se ha perfilado fundamentalmente como el ajuste de las condiciones de empleo (estabilidad contractual, tiempo laboral, derechos de las personas trabajadoras, etc.) a las condiciones del mercado. En otras palabras, como precarización creciente. Durante esta etapa, tal y como apunta Eloísa Betti, la flexibilización se ha relacionado con la precarización, aunque en este punto es importante señalar que las condiciones precarias de trabajo poseen una profundidad histórica internacional y central en la crónica del capitalismo industrial (Betti, 2018: 274).

Estos cambios introducidos políticamente por la vía de sucesivas reformas laborales han implicado cuestionamientos a los derechos vinculados al trabajo asalariado. Las lógicas de importantes neoliberales, como Hayek, consolidaron su interpretación de los derechos laborales como un problema para el funcionamiento del mercado, generadores de desempleo. Al tiempo, las organizaciones de personas trabajadoras y sus demandas se afirmaron como prácticas monopólicas que alteraban el funcionamiento de la economía (Steiner , 2009: 181)[9]

En 1986, durante una *public lecture* de la OIT, Guy Standing abordó algunos de los aspectos que la implementación de las medidas de flexibilización representaban para las trasformaciones marcadas por la «inseguridad laboral» y la «eliminación de derechos» (Standing, 1986: 6). De hecho, el «experimento» neoliberal impuesto en Chile desplegó estas perspectivas, que se encontraron tempranamente contenidas en las recomendaciones económicas entregadas por economistas neoliberales a la dictadura militar en septiembre de 1973, en el documento conocido como *El Ladrillo* (CEP, 1992: 47, 48 y 139).

Efectivamente, el caso chileno puede ser visto como un campo de experimentación de los importantes cambios que, con diversa intensidad, alteraron,

8. Debe reconocerse, ya en esta introducción, que el término *precariedad laboral* adolece de una falta de definición que haya sido generalmente aceptada. Sin espacio para abordar las distintas definiciones, y apartándonos de la posibilidad de definir un «trabajo estándar» que permita identificar lo que es y lo que no es precario (operación que implica un evidente sesgo eurocéntrico colonial), desde estas páginas se sostiene que, a nivel histórico, la precariedad laboral es un proceso de «desplazamiento del poder entre el capital y el trabajo, mediado por el Estado y sus políticas», donde se despliega «empleo incierto, imprevisible y riesgoso desde el punto de vista del trabajador».
9. Sobre este tema, ver Steiner, 2009: 181.

desde fines de la década de 1970, dinámicas de derechos laborales que se venían desplegando en los países capitalistas con diversa intensidad durante el siglo xx. En este sentido, la introducción de la flexibilización laboral es parte tanto de una cesura histórica a nivel del término de los «años dorados del capitalismo» y la centralidad del pleno empleo, como en lo referido a la implementación de nuevas políticas de desregulación económica que han perseguido adaptarse a las dinámicas de la globalización capitalista y sus transformaciones tecnológico-productivas (Komlosy, 2016).

Desde una perspectiva amplia, los procesos de flexibilización de las relaciones laborales fueron respuestas desde lógicas de mercado a las crisis económicas, la globalización productiva (aumento de competencia internacional) y el desempleo, también estuvieron concentradas en el crecimiento e implicaron el despliegue de trabajos precarizados. Estas políticas formaron parte de iniciativas internacionales como las propuestas en el informe de la OCDE de 1986 (Grupo de Expertos de la OCDE, 1986). Una perspectiva crítica de estas transformaciones también se apoya en los balances institucionales internacionales. Así, tal como señala un informe publicado por la OIT, se trató de un fenómeno universal que, entre otras cosas, implicó la expansión de condiciones de precarización laboral (Rodgers et al., 2009: 103).

En paralelo a los debates y a las políticas de flexibilización, se desplegó, desde fines del siglo pasado, la perspectiva del «fin del trabajo», centrada en el impacto de las nuevas tecnologías productivas y donde la automatización no generaría nuevos sectores que absorbieran a los trabajadores llevados al desempleo (Rifkin, 1995: 35). Esta propuesta ha logrado impulsar un debate importante sobre los significados del proceso productivo y el fin de ciertas condiciones históricas presentes en los países capitalistas industriales. Más que el «fin del trabajo», desde los años 1980 y particularmente en lo que va del siglo xxi, se aprecia un importante desplazamiento de producción manufacturera a zonas fuera de los centros capitalistas occidentales en busca de mercados laborales menos regulados y capaces de alimentar el consumo metropolitano occidental de mercancías, gracias a la red globalizada de producción y trasporte y a un importante punto de externalizaciones laborales y medioambientales (Lessenich, 2019). Así las cosas, se observa el carácter problemático y dialéctico de perspectivas como la de Schumpeter sobre la importancia de la innovación como motor de despliegue y funcionamiento del capitalismo, pues son esas mismas innovaciones entregadas al funcionamiento del mercado y a los intereses de quienes las dirigen las que representan una parte relevante de las crisis del funcionamiento y la sobrevivencia del sistema capitalista, donde «su éxito mina las condiciones sociales que lo protegen» (Schumpeter, 2010: 48).

3.2. Incorporación masiva de las mujeres al trabajo remunerado: Sesgos, brechas y desigualdad

En el marco de una etapa a otra de la reorientación de la economía mundial, se produjo la incorporación masiva de las mujeres al mundo del trabajo. Esta

comparecencia femenina en el espacio social público del mercado supuso una enorme transformación, fundamentalmente en las economías centrales del capitalismo, que puede enmarcarse entre los años 1960-1980, periodo a lo largo del cual la tasa de presencia femenina en el proceso productivo pasó de 29,5 a 55,4 en Austria; de 43,4 a 62,3 en Inglaterra; de 44,5 a 57 en Francia; de 37,8 a 51, 3 en Estados Unidos; de 21,78 a 25,30 en Argentina; de 20,90 a 22,30 en Chile, y de 13,80 a 16,42 en México (Pardo, 1988: 38-30). Esta nueva incorporación ha sido imparable y, desde aquel momento, ni la penuria del empleo, ni el descenso del crecimiento, ni el ascenso de un desempleo masivo y estructural han conseguido frenar la presencia de las mujeres en los distintos sectores del trabajo asalariado.

No obstante, esta incorporación no se vio acompañada de un cambio, ni en el corto ni en el medio plazo, del orden patriarcal de la división sexual del proceso productivo. Como ha señalado Maruani, las mujeres fueron, y son, asignadas a empleos de segundo orden y con un salario inferior al de los varones. Las fronteras de la discriminación permanecen, aunque se encuentren desplazadas hacia otros lugares (Borderías et al., 1994; Maruani, 2004; Rogerat et al., 2000; Torns, 1995). En palabras de Maruani sobre la transformación que ha provocado la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo asalariado:

> […] todo ocurre como si, durante años, se hubiese creído en una especie de pendiente natural hacia el progreso, como si se hubiese pensado que las desigualdades de sexo se iban a diluir en la modernidad, aplastadas bajo el peso de millones de mujeres incorporadas al mercado de trabajo. Nada de eso se ha producido. De hecho, existen pocos ámbitos donde una mutación social de una amplitud tal se haya llevado a cabo sobre un fondo de desigualdades tan obstinadas como rebeldes. De hecho, ninguna explicación simple es suficiente: más mujeres activas, asalariadas, instruidas, pero también más desempleadas, asalariadas precarias y subempleadas. Los comportamientos respecto a la actividad, masculinos y femeninos, se acercan, pero las desigualdades profesionales y familiares se afirman. (Maruani, 2004: 62)

Esta autora, refiriéndose a Francia, pero con un análisis extrapolable al conjunto de los países de la Unión Europea, en 2004 señaló algunas características de esta transformación que no han sido, como veremos, correctamente atendidas por los marcos regulatorios laborales hasta la época reciente. Según su análisis, desde la década de 1960, la renovación de la fuerza de trabajo se ha realizado esencialmente por un crecimiento sostenido de la actividad femenina a través de la relación salarial, de manera continuada y de forma más rápida e importante que en el caso de los hombres, y con una ruptura fundamental: la mayoría de las mujeres no deja de trabajar cuando tiene hijos: «el fin de la discontinuidad de las trayectorias profesionales de las mujeres marca así una verdadera ruptura con respecto a las normas sociales anteriores» (Maruani, 2004: 62). Así mismo, afirma que son las madres de familia las que han asegurado el crecimiento de la población activa europea, insertándose en un marco regulatorio que se construyó de manera ajena a la reproducción de la vida. Esto

ha provocado, desde la década de 1960, un doble movimiento: «en materia de acceso al empleo y a la educación, los progresos son inmensos, mientras que no lo son en el aspecto de la igualdad de salarios y en el acceso a las carreras; lo mismo que respecto al desempleo, la precariedad y el subempleo, donde la desigualdad es patente y recurrente» (Maruani, 2004: 75).

De manera clara, Fraser resume cómo la incorporación femenina al trabajo asalariado no cambió el carácter patriarcal de la relación laboral (Fraser, 2000). Las mujeres han accedido a los espacios público-laborales, pero sin que estos hayan sido transformados para pasar a tener como modelo universalizado un sujeto de referencia que no sea el hombre. Ellas se incorporaron al trabajo, pero sin que se modificara una concepción del proceso productivo, ni sus tiempos ni sus relaciones de sesgo claramente masculino, en detrimento del cuidado por la vida, que es originariamente femenino. Esto provoca que las responsabilidades familiares o la capacidad de parir sean concebidas como desventajas en el mundo laboral, lo que crea una incorporación femenina al empleo, pero en una situación desigual. Aunque la mujer tenga presencia en el mercado del trabajo asalariado, este continúa siendo un espacio donde predominan los paradigmas relacionales masculinizados, lo que provoca que la relación femenina con la ciudadanía laboral continúe siendo una relación incompleta. Todo lo anterior se agrava en las situaciones de amplia informalidad laboral, como es el caso de América Latina, donde destaca la fuerte presencia de mujeres en empleos informales, ajenos a derechos y a protecciones laborales (Rubin et al., 2006).

La persistencia de las brechas laborales y de las discriminaciones sexogenéricas en el ámbito del trabajo, tanto de cuidados como en la producción de bienes y servicios (World Economic Forum, 2025), evidencia cómo los procesos de consolidación industrial, la expansión de la modernización productiva en la agricultura y el crecimiento del sector de los servicios privados y públicos implicaron un incremento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo (Oliveira y Ariza, 1999), sin que dicha circunstancia se tradujera en una mejora sustancial de las brechas. En este sentido, la relación entre tecnología, trabajo y género constituye, y ha constituido históricamente, un problema de estatus, de brechas persistentes y de una estructuración sectorial patriarcal de la ocupación remunerada y de cuidados, que se mantiene como imposición a las mujeres.

4. La intervención en el debate de propuestas sindicales en Europa: Algunos ejemplos

Ciertamente, dentro de las posiciones sindicales expresadas durante esta etapa se pueden identificar matices importantes en torno a la crítica al capitalismo, ligadas principalmente a las características de la izquierda y la socialdemocracia en cada país, donde se ha observado, para el caso europeo occidental, la adaptación al sistema de las socialdemocracias del norte, frente a la izquierda y el socialismo mediterráneo más crítico con el capitalismo. Aunque con sus diversas tradiciones, estos sindicatos también se plantearon tempranamente

estrategias frente a las perspectivas sobre el futuro laboral y la situación de los trabajadores, mostrando miradas convergentes sobre el impacto de la tecnología en las transformaciones que estos debían enfrentar.

Desde la perspectiva de IG Metall, la automatización y la tecnología estaban sirviendo principalmente a los intereses del empresariado para reducir costos, lo que afectaba a los derechos de los trabajadores. La flexibilización se desplegaba como un proceso que los ajustaba a las nuevas intensidades y ritmos productivos. En 1984, Metall presentó, bajo el título «La flexibilización es la nueva estrategia de ganancias: División del trabajo al estilo empresarial», un análisis acerca de cómo las empresas comenzaron a implementar horarios de trabajo flexibles, como el tiempo parcial y el trabajo compartido, para maximizar sus ganancias. Desde la perspectiva sindical, esas prácticas, que inicialmente parecían beneficiar a los empleados, al permitirles trabajar menos horas, en realidad favorecieron a las empresas, al reducir los costos laborales. Según su análisis, la flexibilización se convirtió en una estrategia clave para aumentar la productividad y obtener mayores beneficios, pero esto a menudo ocurrió a expensas de la seguridad laboral y la igualdad salarial, dejando a los trabajadores con menos estabilidad y en condiciones laborales más precarias (Metall, 1984: 10-11).

El tema de la flexibilización de las condiciones de trabajo y su ajuste a las nuevas condiciones de los mercados laborales se encontraba en el contexto de medidas de racionalización del proceso productivo. Sobre esto Metall planteó una crítica a las propuestas empresariales, y el uso de eufemismos para suavizar el impacto de los despidos derivados de la racionalización económica fue presentado como un proceso inevitable en la economía de mercado. «El lenguaje técnico ha encontrado tantos eufemismos bonitos que los afectados no se dan cuenta de lo que les está pasando tan rápidamente. Entonces, los trabajadores innecesarios son eliminados, reducidos, desmantelados, apartados, recortados, reestructurados […], pero nunca despedidos, ni siquiera con la expresión "crecimiento negativo". Era desde su perspectiva una "Lucha de clases con palabras"» (Metall, 1980: 8-9).

Ampliando la mirada en otras experiencias, los problemas que planteaba para los trabajadores la Tercera Revolución Industrial no solo se expresaron en los centros más avanzados de la producción industrial europea, como Alemania Occidental, sino que en países europeos más retrasados tecnológicamente también se desplegaron las preocupaciones y las propuestas de las organizaciones sindicales. En España, por ejemplo, en 1981, la organización sindical Comisiones Obreras (CC. OO.) planteó sus preocupaciones frente al impacto de la tecnología en las relaciones entre los trabajadores que amenazaban con «desintegrar el trabajo» como se conocía hasta el momento y planteaban una fragmentación, que amenazaba la solidaridad laboral (Llanos Reyes et al., 2024). En un contexto de desempleo, para CC. OO. las nuevas tecnologías planteaban la eliminación de puestos de trabajo, especialmente entre operarios y administrativos, y un desplazamiento hacia empleos más calificados en el sector servicios. Desde su perspectiva, como organización sindical, era necesario

negociar la introducción de estas tecnologías, establecer medidas para reducir la jornada laboral y mejorar la situación de los desempleados («Expediente del III Congreso Confederal de CC. OO.», 1984: 30-31). Las propuestas de investigadores y académicos no fueron ajenas al mundo sindical español. Un ejemplo de esto lo encontramos en la relación entre tecnología y robotización. Así, en 1985, el economista y miembro de CC. OO. Enrique Viaña publicó, en la *Gaceta Sindical*, algunas reflexiones sobre los impactos de la automatización productiva, reconociendo que esta podía generar nuevos tipos de empleo que requerirían mayor formación tecnológica, pero también implicaría una reducción de la mano de obra, tanto cuantitativa como cualitativamente. Cuantitativamente, disminuyendo las tareas manuales, al ser reemplazadas por máquinas o robots que operarían a tiempo estándar. Cualitativamente, la robotización centralizaría y optimizaría procesos que antes eran más descentralizados y complejos (*Gaceta Sindical*, 1985: 30-31).

Desde la perspectiva sindical, el impacto de las nuevas tecnologías en la salud de los trabajadores, como labor monótona con escasa exigencia física y ritmos intensivos que incrementaban la tensión psicológica, derivaría en trastornos mentales y fatiga visual. La utilización de la tecnología como estrategia del empresariado para implementar la flexibilización laboral lograría dispersar a los trabajadores y dividirlos sindicalmente, abundando en la segmentación laboral y dificultando la negociación colectiva. Similar a las propuestas de IG Metall, CC. OO. también definía como central la participación de los trabajadores en los procesos de implementación de nuevas tecnologías que, en pos de aumentar la productividad, no afectaran al empleo («Las nuevas tecnologías en el sector del metal de Madrid», 1986).

No obstante, al margen de las organizaciones sindicales, desde el ámbito de instituciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), algunas investigaciones apuntaron también a los riesgos de la automatización, planteando las condiciones de una tecnificación beneficiosa y las de aquella que podía perjudicar a los trabajadores. En este sentido. un informe de Lennard Levi, del Laboratorio de Investigación Clínica sobre el Estrés, vinculado al Centro Psicológico de la Organización Mundial de la Salud, publicado en 1984 por la OIT, señalaba:

> […] la introducción de la automatización se considera generalmente un paso positivo, en parte porque elimina muchas de las desventajas de la técnica de producción en masa. Sin embargo, esto es cierto principalmente para aquellas etapas de la automatización donde el operador es efectivamente asistido por la computadora y mantiene cierto control sobre sus servicios. Si, no obstante, las habilidades y el conocimiento del operador son gradualmente asumidos por la computadora —un desarrollo posible si la toma de decisiones se deja en manos de economistas y tecnólogos— puede resultar en un nuevo empobrecimiento del trabajo, con la reintroducción de la monotonía, el aislamiento social y la falta de control. Solo cuando la computadora se introduce como una herramienta avanzada para asistir y ayudar al trabajador, el resultado será beneficioso. Con la búsqueda de la automatización máxima, ¡el hombre podría

> convertirse nuevamente en la herramienta de sus propias herramientas! (Levi, 1984: 22)

En lo relacionado con la flexibilización y en línea con las preocupaciones y las críticas de las organizaciones de trabajadores, el economista Guy Standing, en un artículo de la OIT de 1986, apuntó algunos de los problemas generados en la implementación de la flexibilización laboral y acerca de su relación con la división técnica del proceso productivo. Su estudio, tanto en referencia a países industrializados como en vías de industrialización, le llevaba a concluir lo siguiente:

> […] se observa una tendencia hacia que los trabajadores tengan múltiples estatus laborales, múltiples actividades y estén sujetos a múltiples formas de control laboral. Las formas de empleo precarias parecen estar creciendo en ambos contextos, tanto cuantitativamente como en su papel dentro del proceso de producción. En resumen, podemos describir la flexibilidad laboral en términos de un aumento de la inseguridad en el empleo, en el trabajo, y, sobre todo, en los ingresos. (Standing, 1986: 44)

A propósito de este fenómeno, Standing también observó que uno de los grupos afectados por estos procesos son las mujeres de los países «en desarrollo», pues la difusión internacional de técnicas productivas y la integración global de la producción industrial llevaron al reclutamiento de mujeres como trabajadoras de producción «flexible». Así, la «barata» mano de obra femenina de esos países reemplazaba a los trabajadores masculinos en países industrializados (Standing, 1986: 54-55).

5. Discusión y conclusiones

Las condiciones históricas de bajos índices de desempleo y crecimiento económico en muchas sociedades capitalistas industriales hasta mediados de la década de 1970 fueron el telón de fondo de las preocupaciones sobre la alienación del trabajo. En este sentido, se puede comprender que muchas investigaciones y propuestas relacionadas con los fenómenos de alienación laboral apuntaron a reducir los problemas generados por la falta de reconocimiento, promoción y significado del trabajo, entre otros objetivos alejados de un desafío al régimen de producción. Las crisis económicas abiertas en la década de 1970 y las transformaciones tecnológicas desplegadas desde aquel momento no solo cambiaron las consideraciones sobre el mundo laboral y los problemas de alienación, sino también las condiciones, discusiones y preocupaciones sobre las condiciones laborales, los trabajadores y su futuro.

Los pronósticos sobre el «fin del trabajo» como resultado de la implementación de nuevas tecnologías han estado presentes durante varias décadas en las discusiones académicas y en el campo político. En 1995, Jeremy Rifkin también añadió elementos a estos pronósticos, en gran medida debidos al

avance de la computación y la robotización (Rifkin, 1996). Pero, más allá de dichas perspectivas de futuro, las tecnologías de la Tercera Revolución Industrial permitieron relocalizar procesos productivos en busca de mano de obra «más barata», incrementar la competencia y transformar muchos oficios de trabajadores industriales en tareas cada vez más rutinarias y simplificadas. Sumado a esto también se establecieron formas de flexibilización laboral. En definitiva, la robotización y la automatización de procesos productivos industriales y de servicios junto con el hecho de reemplazar y eliminar ciertos tipos de empleos o tareas han generado la necesidad de crear nuevos tipos de trabajos técnicos, que han tendido a segmentar los procesos productivos a nivel internacional.

Esto no ha implicado el «fin del trabajo», sino que, por el contrario, ha propiciado un proceso donde importantes sectores de trabajadores y, en particular, de trabajadoras ven precarizadas sus condiciones laborales y de existencia, pero, además, estas condiciones son necesarias para la externalización de las ventajas de consumo y bienestar material de que disfrutan principalmente las sociedades centrales del capitalismo.

En definitiva, estas metamorfosis del proceso productivo alertaban sobre algo que no era la desaparición del trabajo, sino sobre dos cuestiones que han marcado en buena medida la evolución de los mercados laborales globales durante las últimas décadas. Por un lado, que si llega a algún final es al fin del trabajo entendido como la noción de empleo forjada a partir de 1945 y, por otro lado, que la evolución de estas transformaciones ha estado marcada por la mercantilización del empleo como actividad humana, buscando equipararla a cualquier otro tipo de bien o servicio y, en definitiva, avanzando de la economía de mercado a una sociedad de mercado, en la línea planteada por Michael J. Sandel, donde lo que prima es lo económico (Sandel, 2013). Pero, tal como viene planteándose por parte de la plataforma Democratización del Trabajo, convendría proponer un camino distinto al recorrido que pasa por democratizar, desmercantilizar y descontaminar el mundo laboral (https://democratizingwork.org/). En efecto, el trabajo no debería considerarse una mera mercancía equiparable al resto de los bienes transables, sino una actividad humana fundamental que merece ser regulada, valorada y organizada en función del bienestar colectivo y no solo de la lógica del mercado.

Como se ha planteado a lo largo de este texto, parece que hoy los debates ya no se plantean como antes, situando en un futuro próximo si las máquinas y su tecnologización podrían constituir la gran amenaza para el trabajo humano. De hecho, los robots ya están aquí y es posible que existan más opciones que tratar de reducir a las personas a meros recursos para el funcionamiento de la economía de mercado capitalista.

Financiamiento

El presente artículo forma parte del Proyecto Fondecyt Regular 1220125, dirigido por el profesor Claudio Llanos Reyes.

Referencias bibliográficas

Alonso Benito, L. E. y Fernández Rodríguez, C. J. (2009). «El trabajo en la era posfordista: Un malestar permanente». *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, 108, 21-33.

Anders, Günther (2011). *La obsolescencia del hombre*. Vol. II. *Sobre la destrucción de la vida en la época de la tercera revolución industrial*. Valencia: Pre-Textos.

Antonazzo, Luca; Stroud, Dean y Weinel, Martin (2023). «Smart manufacturing and tasks automation in the steel industry: Reflecting on routine work and skills in Industry 4.0». *Economic and Industrial Democracy*, 45(3). 914-936. <https://doi.org/10.1177/0143831X231201002>

Ayres, R. y Miller, S. (1983). «Robotic Realities: Near-Term Prospects and Problems». *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 470. 28-55. <https://doi.org/10.1177/0002716283470001004>

Badillo, J. R. (2019). «Cadenas globales de valor: Epicentro de la nueva división internacional del trabajo, 1980-2016». *Brazilian Journal of Latin American Studies*, 18(34), 142-163. <https://doi.org/10.11606/issn.1676-6288.prolam.2019.161791>

Barañano Cid, M. (2009). «Contexto, concepto y dilemas de la responsabilidad social de las empresas transnacionales europeas: Una aproximación sociológica». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 27(1), 19-52.

Baylos Grau, A. (1999). «Globalización y derecho del trabajo: Realidad y proyecto». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 15, 19-49.

Beck, U. (2006). *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo XXI Editores.

— (2018). *What is Globalization?* Hoboken: John Wiley & Sons.

Befort, Stephen (2003). «Revisiting the Black Hole of Workplace Regulation: A Historical and Comparative Perspective of Contingent Work». *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, 24(1), 153-178.

Betti, Eloísa (2018). «Historicizing Precarious Work: Forty Years of Research in the Social Sciences and Humanities». *International Review of Social History*, 63, 273-311. <https://doi.org/10.1017/S0020859018000329>

Borderías Mondejar, C.; Carrasco Bengoa, C. y Alemany, C. (1994). *Las mujeres y el trabajo: Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria.

Byung-Chul, H. (2012). *La sociedad del cansancio*. Herder: Barcelona.

Cairola, E. (2015). «Volver a los fundamentos: Sindicación, negociación colectiva y promoción de un marco de trabajo decente en las cadenas de suministro globales». *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 7(1). <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_433861.pdf>

Centro de Estudios Públicos (1992). *El Ladrillo: Bases de la política económica del gobierno militar chileno*. Santiago: CEP.

Chibber, Vivek (2021). *La teoría poscolonial y el espectro del capital*. Madrid: Akal.

Cruz Villalón, J. (1992). «Descentralización productiva y responsabilidad laboral por contratas y subcontratas». *Relaciones laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 1, 114-162.

— (1994). «Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 13, 7-33.

Dahrendorf, Ralf (1986). *La flexibilidad del mercado de trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Colección Informes OCDE.

Didier, Nicolas (2024). «Turning fragments into a lens: Technological change, industrial revolutions, and labor». *Technology in Society*, 77, 102497. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2024.102497>

Emmenegger, Patrick (2015). «Maximizing Institutional Control: Union Power and Dismissal Protection in Western Europe in the First Half of the Twentieth Century». *Comparative Politics*, 47(4), 399-418.

«Expediente del III Congreso Confederal de CC. OO.». *Gaceta Sindical*, número extraordinario (1984), 30-31. Acción Sindical.

Feurer, Rosemary y Pearson, Chad (2017). *Against Labor: How U.S. Employers Organized to Defeat Union Activism*. Champaign: University of Illinois Press.

Fraser, N. (2020). *Fortunes of feminism: From state-managed capitalism to neoliberal crisis.* London: Verso Books.

Frey, Carl Benedikt (2019). *The technology trap capital, labor, and power in the age of automation*. Princeton (NJ): Princeton University Press.

Friedman, Milton (1962). *Capitalism and Freedom*. Chicago: University of Chicago Press, 2002.

Goerlich Peset, J. M. (2000). «Determinación del supuesto: La noción de contrata y subcontrata de obras y servicios». En: *Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas: Estudios en recuerdo de Francisco Blat Gimeno*. Valencia: Tirant lo Blanch, 77-108.

Grimes, C. E. y Simmons, Charles E. P. (1970). «A Reassessment of Alienation in Karl Marx». *The Western Political Quarterly*, 23(2), 266-275.

Grupo de Expertos de la OCDE (1986). «La flexibilidad del mercado de trabajo». *Papeles de Economía Española*, 27, 87-98.

Guamán Hernández, A. y Trillo Párraga, F. (2021). «La transformación del trabajo». En: Estévez Araujo, J. (ed.). *El derecho ya no es lo que era: Las transformaciones jurídicas en la globalización neoliberal*. Madrid: Trotta, 487-504.

Harmut, Rosa (2016). *Alienación y aceleración: Hacia una teoría crítica de la temporalidad en la modernidad tardía*. Buenos Aires: Katz.

Honneth, Axel (2019). *Reconocimiento: Una historia de las ideas europeas*. Madrid: Akal.

Janosky, Thomas; Luke, David y Oliver, Christopher (2014). *The Causes of Structural Unemployment.* Cambridge: Polity Press

Komlosy, Andrea (2016). «Work and Labor Relations». En: Van der Linden, Marcel y Kocka, Jürgen (eds.). *Capitalism: The Re-Emergence of a Historical Concept*. Londres: Bloomsbury, 33-69.

Lahera, Arturo; Tovar, Francisco José y Negro, Ana (2021). «Aspectos sociológicos del teletrabajo: Calidad del trabajo digital y riesgos laborales». En: Pérez de los Cobos, Francisco y Thiebault, Xavier (eds.). *El trabajo a distancia: Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre*. Madrid: Wolters Kluwert España, 419-472.

«Las nuevas tecnologías en el sector del metal de Madrid». *Gaceta Sindical* (1986), 43, 24-25.

LeBaron, G. (2021). «The Role of Supply Chains in the Global Business of Forced Labour». *Journal of Supply Chain Management*, 57(2), 29-42. <https://doi.org/10.1111/jscm.12258>

Lessenich, Stephan (2019). *La sociedad de la externalización*. Barcelona: Herder.

Levi, Lennart (1984). «Stress in industry: Causes, effects and prevention». *Occupational Safety and Health Series*, 51, 1-76.
Llanos Reyes, C. y Horstmann, A. (2026). «From the policy of humanization to labour flexibilization: The case of the Federal Republic of Germany (from the 1970s to the 1980s) ». *Labor History,* 67(2), 240–256. <https://doi.org/10.1080/0023656X.2025.2477149>
Llanos Reyes, Claudio; González, José y Sánchez, Marcial (2024). «Broadening contexts: Spanish trade unionism in the face of the economic crisis and technological change, 1970-1987. The case of Comisiones Obreras». *Labor History*, 1-13. <https://doi.org/10.1080/0023656X.2024.2345387>
Lystad, Mary Hanemann (1972). «Social Alienation: A Review of Current Literature». *The Sociological Quarterly*, 13 (1), 90-113.
Maira Vidal, M. del M. (2014). «Los acuerdos marco internacionales: Sentando las bases de la negociación colectiva de ámbito supranacional». *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 30, 137-162.
Marini, Ruy Mauro (2008). *Proceso y tendencias de la globalización capitalista*. Buenos Aires: CLACSO.
Maruani, M. (2004). «Hombres y mujeres en el mercado del trabajo: Paridad sin igualdad». *Revista de Economía Mundial*, 10, 59-75.
Marx, Karl (1992). *Early Writings*. Londres: Penguin Books.
Méda, D. (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>
Metall (1980, 6 de febrero). *Klassenkampf mit Worten*, 3. Frankfurt A.M., 8-9.
— (1984, 20 de enero). *Flexibilisierung heißt die neue Gewinnstrategie: Arbeitsteilung nach Art der Unternehme*, 2. Frankfurt A.M., 10-11.
Monereo Pérez, J. L. (2011). «Nuevas formas de organización de la empresa, entre centralización y descentralización (I): La empresa en transformación permanente». *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 1, 287-322.
Morgan, Jamie (2019). «Will we work in twenty-first century capitalism?: A critique of the fourth industrial revolution literature». *Economy and Society*, 48(3), 371-398. <https://doi.org/10.1080/03085147.2019.1620027>
Mosoetsa, S.; Stillerman, J. y Tilly, C. (2016). «Precarious labor, south and north: An introduction». *International Labor and Working-Class History*, 89, 5-19. <https://doi.org/10.1017/S0147547916000028>
Muchlinski, P. (2014). «Corporations in International Law». *Oxford Public International Law*. Oxford University Press.
Noble, D. (1997). *The Religion of Technology: The Divinity of Man and the Spirit of Invention*. Nueva York: Alfred A. Knopf.
«Nuevas tecnologías, empleo y composición de la fuerza de trabajo en un país de desarrollo intermedio: El caso de España». *Gaceta Sindical*, 39 (1985), 23-24.
O'Brien, R. y Williams, M. (2016). *Global Political Economy: Evolution and Dynamics* (5.ª ed.). Londres: Palgrave Macmillan.
OCDE (2018). *Multinational enterprises in the global economy: Heavily debated but hardly measured*. Recuperado de <https://www.oecd.org/industry/ind/MNEs-in-the-global-economy-policy-note.pdf> [Consulta: 25 septiembre 2025].
O'Higgins, Paul (1965). «The Redundancy Payments Act, 1965». *The Cambridge Law Journal*, 23(2), 222-224.

Oliveira, Orlandina de y Ariza, Marina (1999). «Trabajo, familia y condición femenina: Una revisión de las principales perspectivas de análisis». *Papeles de Población*, 5(20), 89-127.

Organización Internacional del Trabajo (2021). *Value Chain Development for Decent Work: A systems approach to creating more and better jobs* (3.ª ed.). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

— (2023). *ILO strategy on decent work in supply chains*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Pappenheim, Fritz (1959). *The Alienation of Modern Man: An Interpretation Based on Marx and Tönnies*. Nueva York: Modern Reader Paperback, 1968.

Pardo, Lucía (1988). «Una revisión histórica a la participación de la población en la fuerza de trabajo: Tendencias y características de la participación de la mujer». *Estudios de Economía*, 15(1), 25-82.

Pla-Barber, J.; Villar, C. y Rajneesh, N. (2021). «Governance of global value chains after the Covid-19 pandemic: A new wave of regionalization?». *BRQ Business Research*, 24(3), 204-213. <https://doi.org/10.1177/2340944421102>

Ramos, J. (2007). «Flexibilidad laboral y empleo». *Documento de Trabajo SDT*, 267.

Ramos, J. y Hernández Arias, A. (2005). «Flexibilización y organización del trabajo». *Revista de Ciencias Sociales*, 11(2), 256-276. Recuperado de <http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182005000200005> [Consulta: 25 septiembre 2025].

Recio, A. (1994). «Flexibilidad laboral y desempleo en España (reflexiones al filo de la reforma laboral)». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 5, 57-74.

Rifkin, Jeremy (1995). *The End of Work*. Nueva York: Tarcher/Putman.

— (1996). *El fin del trabajo: Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo, el nacimiento de una nueva era*. Barcelona: Paidós.

Roach, B. (2023). *Corporate Power in a Global Economy*. ECI Teaching Module on Social and Environmental Issues. Economics in Context Initiative. Global Development Policy Center. Boston University.

Rodgers, Gerry; Lee, Eddy; Swepston, Lee y Van Daele, Jasmien (2009). *The International Labour Organization and the Quest for Social Justice, 1919-2009*. Ginebra: International Labour Organization.

Rogerat, C.; Maruani, M. y Torns, T. (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria.

Rosen, Sumner M. (1992). «Protecting Labor Rights in Market Economies». *Human Rights Quarterly*, 14(3), 371-382.

Rubery, Jill (2015). «Change at work: Feminisation, flexibilization, fragmentation and financialization». *Employee Relations*, 37(6), 633-644. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2015-0067>

Rubin-Kurtzman, J. R.; Denman Champion, C. A. y Monteverde, G. G. (2006). *Cambios en el mundo del trabajo y la salud de las mujeres: Una revisión desde América Latina*. Sonora: El Colegio de Sonora.

Sala Franco, T.; Mangarelli, C. y Tapia Guerrero, F. J. (2010). *La descentralización empresarial y la responsabilidad laboral en América Latina y España*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Sandel, Michael (2013). *Lo que el dinero no puede comprar: Los límites morales del mercado*. Barcelona: Debate.

Schumpeter, J. A. (2010). ¿Puede sobrevivir el capitalismo?*: La destrucción creativa y el futuro de la economía global*. Madrid: Capitán Swing.
Shepard, Jon M. (1977). «Technology, Alienation, and Job Satisfaction». *Annual Review of Sociology*, 3, 1-21.
Sheppard, H. y Neal, H. (1972). *Where Have All the Robots Gone?: Worker Dissatisfaction in the 1970s*. Nueva York: Free Press.
Standing, Guy (1986). *Aspects of labour market analysis labour flexibility: Towards a research agenda*. WEP 2-43/WP.3. Ginebra: International Labour Organisation.
Standing, Guy; International Institute for Labour Studies; Université libre de Bruxelles e International Symposium on Labour Market Flexibility (1986). *Labour Market Flexibility*. Ginebra: International Labour Organisation.
Stearns, Peter (2008). *From Alienation to Addiction*. Nueva York: Routledge.
Steiner, Yves (2009). «The Neoliberals Confront the Trade Unions». En: Mirowski, Philip y Plehwe, Dieter (eds.). *The Road from Mont Pèlerin: The Making of the Neoliberal Thought Collective*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 181-203.
Stolzi, Irene (2022). «Diritto e nueva tecnología: ¿Cronache da un eterno presente?». *Quaderni Fiorentini per la Storia del Pensiero Giuridico Moderno*, 51, 715-733.
Sumner, M. Rosen (1992). «Protecting Labor Rights in Market Economies». *Human Rights Quarterly*, 14(3), 371-382.
Torns, T. (1995). «Mercado de trabajo y desigualdades de género». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 6, 81-92.
United Nations (1974). «Report of the Group of Eminent Persons to Study the Impact of Multinational Corporations on Development and on International Relations». En: *The Impact of Multinational Corporations on Development and on International Relations*, UN Doc E/5500/Rev.1, ST/ESA/6. Nueva York: United Nations.
Urrutia, E. (2005). «Cambios y continuidades en el trabajo, la familia y la condición de las mujeres». En: *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: Aportes desde diversas disciplinas*. México: El Colegio de México, 43-86.
Van der Straaten, K.; Narula, R. y Giuliani, E. (2023). «The multinational enterprise, development, and the inequality of opportunities: A research agenda». *Journal of International Business Studies*, 54(9), 1623-1640. <https://doi.org/10.1057/s41267-023-00625-y>
Varoufakis, Y. (2024). *Tecnofeudalismo. El sigiloso sucesor del capitalism*. Editorial Deusto.
Viañas, Enrique (1985). «Nuevas tecnologías, empleo y composición de la fuerza de trabajo en un país de desarrollo intermedio: El caso de España». *Gaceta Sindical*, 39, 23-24.
Wood, J.A. (*2020). Despotism on Demand. How Power Operates in the Flexible Workplace*. Cornell University Press.
World Economic Forum (2025). *Global Gender Gap Report 2025*. <https://www.weforum.org/publications/gender-gap-report-2025/>
Wouters, J. y Chané, A.-L. (2013). *Multinational Corporations in International Law*. KU Leuven Working Paper, 129. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2371216>
Zeitlin, Maurice (1966). «Alienation and Revolution». *Social Forces*, 45(2), 224-236.