

Concepción ampliada del trabajo, enfoque de capacidades y desarrollo social. Hacia una superación de la centralidad del trabajo en torno al mercado

María Rosario Carvajal Muñoz*

Introducción

Desde finales del siglo pasado empezaron a surgir críticas respecto a una visión estrecha del trabajo en torno al trabajo remunerado. En este contexto de reflexión y crítica se da un interés generalizado de las instituciones públicas por hacer posible el trabajo de calidad, que está en relación a la definición del trabajo decente (OIT, 1999), y al objetivo 8 de desarrollo sostenible sobre trabajo decente y desarrollo económico (ONU, 2015), comentados en este artículo. Este último vincula el trabajo de calidad con el desarrollo económico, y, por tanto, se sigue concibiendo el trabajo desde la perspectiva individualista y mercantilista en torno al trabajo remunerado (Elson, 2015; Neffa, 2012; Grigg et al., 2014; Kingdon y Knight, 2007; Kreining y Aigner, 2022).

Esta concepción restringida del trabajo en torno al mercado descuida cómo afecta el contexto social y las imbricaciones existentes entre trabajo y no trabajo (De la Garza Toledo, 1999; 2011; 2017; Neffa, 2012). Ante esta panorámica, sólo recientemente, y con los ODS, la dimensión social ha empezado a cobrar más protagonismo, aunque no exenta de contradicciones (López, Arriaga y Pardo, 2018, p. 33). Para Beblington y Dillard (2009, p. 157; citados por López, Arriaga y Pardo, 2018, p. 33), la dimensión social del desarrollo sostenible presenta retos complicados porque no existe una base científica comúnmente aceptada para su análisis, o una unidad de medida común. Una de las consecuencias de estas carencias teóricas es la ausencia de iniciativas que hagan operativo este desarrollo social.

En las últimas décadas, y en paralelo a este interés por el desarrollo sostenible, han surgido propuestas a una concepción ampliada del trabajo que pudiera incluir también ocupaciones no remuneradas provenientes del ámbito familiar y del cuidado (Cox, 1997; Dickie, 2003). Estas propuestas se dan justo cuando el empleo se ha vuelto más inseguro e inestable para un mayor número de personas en las democracias occidentales (Kalleberg 2018). La inestabilidad asociada a la precariedad laboral está focalizada en la centralidad del trabajo remunerado, dentro del discurso dominante sobre

* Universidad de Cádiz. Contacto: rosario.carvajal@uca.es

el trabajo. Se incluye; bajo este concepto de trabajo remunerado, el trabajo por cuenta propia o autónoma y el trabajo informal. El discurso dominante elude o anula otras actividades colectivas o individuales a las que no se las consideran trabajo, pero que tienen una repercusión en el propio mercado y en la sociedad en general. Se tratan principalmente de actividades que mejoran la vida de los demás, porque amplían las libertades de otras personas, siguiendo el enfoque de capacidades de Amartya Sen. Por ejemplo, las actividades producidas en el ámbito de la familia, pero también las realizadas por el voluntariado, a título individual, e incluso actividades que puedan llevar a cabo las empresas, acogiéndose a la responsabilidad social, contribuyendo a ampliar las opciones de la gente para procurarles más bienestar y autonomía en sus vidas cotidianas. Bajo estas circunstancias, el equiparar el trabajo sólo al trabajo remunerado deja pocas oportunidades de realización, al menos en el ámbito laboral, a los colectivos de trabajadores en precario, de bajos ingresos o ad honorem.

Todas estas cuestiones serán analizadas a partir del enfoque de capacidades, entendiéndose por capacidad un aspecto de libertad que se da cuando existen las oportunidades sustantivas para que las personas lleguen a ser y hacer lo que consideran importantes para sus vidas (Sen, 2010, p. 45). Pero, además del fomento de estas capacidades individuales habrá que prestar también atención a las capacidades colectivas de organizaciones o instituciones (Robeyns, 2005; Stewart, 2005; Alkire, 2007; Leßmann y Roche, 2013; Lyon, 2019; Leßmann, 2022), porque estas instituciones, cuando responden a las necesidades de la gente, facilitan a sus miembros el acceso a los recursos políticos, sociales y económicos (Stewart, 2005, p. 199). Por tanto, se argumentará en torno a una acepción del trabajo vinculada a las capacidades colectivas para contribuir a superar las limitaciones que ofrece para el desarrollo sostenible la concepción del trabajo restringido al trabajo remunerado.

El artículo se estructura en tres secciones principales, en una primera se analiza el concepto dominante de trabajo remunerado en torno al mercado para relacionar con el enfoque de capacidad, destacando la perspectiva individualista y economicista del objetivo 8 de desarrollo sostenible. En la siguiente sección se reflexiona acerca de la tipología de Bueno (2017; 2021; 2022) sobre sus tres acepciones de capacidades en torno al trabajo, y relacionándolas con la definición de trabajo decente de la OIT (1999). En la tercera sección se propone, a partir de las acepciones de libertad en torno al trabajo de Bueno, una cuarta acepción de capacidad más allá del trabajo remunerado (*freedom beyond work*), relacionándolas con las capacidades colectivas. Se termina, finalmente, con unas conclusiones y reflexiones que van en torno a la apuesta por las capacidades colectivas, con el reconocimiento de una acepción del trabajo no remunerado, que haga más reales y efectivas las iniciativas en torno al desarrollo sostenible, y contribuya al desarrollo social.

Enfoque individualista y mercantilista del trabajo y la relevancia del discurso normativo

El trabajo remunerado que conocemos no ha sido siempre un elemento central de organización de las sociedades, en torno al cual se han organizado la identidad y tiempo de los individuos y de las familias, sino que ha ido cambiando a lo largo de la historia del capitalismo. La referencia histórica evidencia que la centralidad del trabajo remunerado es una construcción social (Thompson, 1983; Cox, 1997, citado por Asaba et al, 2021), incluyéndose en el trabajo remunerado al trabajo informal y por cuenta propia. Toulmin (1995) analizó cómo el trabajo remunerado se conformó a partir de los inicios de la industrialización. Por su parte, Ortner (2015, p. 126) distingue el capitalismo organizado, correspondiente al periodo de 1940 a 1970-80, caracterizado por la conformación del trabajo estable, indefinido para los varones, seguida de una etapa neoliberal caracterizada por un cambio en la relación entre gobierno y economía con recortes en el Estado del Bienestar. Estos vaivenes en la concepción del trabajo, dentro de la dinámica del mercado, han continuado hasta nuestros días.

Como elemento consustancial al mercado, el trabajo también se ha construido históricamente desde un enfoque individualista. De hecho, en la teoría clásica el trabajo se define a partir de iniciativas comportamentales del individuo, sin el reconocimiento de cómo influyen las cuestiones sociales e institucionales en la conformación del trabajo (Neffa, 2007, citado por Carrasco, Castaño y Pardo, 2011). Esta individualización del trabajo se refleja también en el rol específico de las principales instituciones (sea el derecho, el Estado, la familia), orientadas hacia los derechos de los individuos (Parsons, 1964; citado por Martucelli, 2019, p. 11), focalizada en las sociedades capitalistas en el trabajador.

El trabajo también ha sufrido procesos de flexibilización y precarización laboral en las últimas décadas por el deterioro de las condiciones de empleo y de identidades sociales cada vez más individualizadas (Beck & Beck-Gernsheim, 2003, citado por Sisto, 2012, p. 37). En Latinoamérica, estos procesos de individualización, asociados a nuevas formas de trabajo, expresan identidades mucho más heterogéneas que en décadas anteriores (Battistini, 2009; Sisto, 2012; De la Garza Toledo, 2011; 2017). La individualización lleva a la entronización de los intereses individuales frente a los intereses de los colectivos (De Julios, 1995, p. 243), hasta el punto de acentuar la precariedad laboral. Precisamente, los cambios producidos desde finales del siglo pasado en las condiciones de empleo tienen su origen en reformas del mercado laboral que promueven la flexibilidad y la precariedad laboral (Vogliatzogluo, 2015). También se evidencian diferencias significativas entre países en el modo en el que las normativas introducen elementos que precarizan el mercado laboral (Golsch, 2004, Karlsson, 2007, citado por Vogliatzogluo, 2015). Pero, lo más relevante, es que estas reformas laborales se justifican apelando a la necesidad de favorecer el crecimiento económico fundamentado en un mercado laboral competitivo (Prieto, 2002; Lope Peña, 2015), de tal modo que la prioridad principal en lo económico justifica la eliminación de restricciones a la libertad de mercado, afectando significativamente a los colectivos más vulnerables frente al mercado laboral (Whiteside, 2019; Lope Peña, 2015). Estos colectivos vulnerables son menos

competitivos para el mercado y tienen menos posibilidades de inserción laboral en trabajos estables.

En lo que respecta al ámbito normativo, y siguiendo el enfoque de capacidades, Habbig y Robeyns (2022) introducen el concepto de *capacidades jurídicas*. Se refiere a que las normativas que se aprueban funcionan también a modo de oportunidades que amplían libertades para que los individuos lleguen a ser y hacer lo que consideren importantes para sus vidas, siguiendo la definición de capacidad de Sen. Como tal, las normativas llegan a ser un instrumento que facilitan otras capacidades, pero también pueden reducir libertades individuales. También la referencia a las capacidades jurídicas contrasta con la observación de Martucelli (2019, p. 19) de que la individualización ha tendido a estar reforzada por el funcionamiento de las instituciones. Precisamente, Habbig y Robeyns (2022, pp. 616-617) subrayan que estas capacidades normativas, entre las que se incluyen las reformas laborales, y, en general, las regulaciones del mercado laboral, también tienden a descuidar los factores sociales. Precisamente, Bueno (2021, p. 365) hace la siguiente observación con relación a las capacidades normativas:

El enfoque en la libertad individual contrasta con la narrativa tradicional del derecho laboral, que presenta a los trabajadores como vulnerables y necesitados de protección. Por lo tanto, es un punto de partida para repensar el propósito del derecho laboral con vistas a mejorar las capacidades a través del trabajo, en el trabajo y para un trabajo significativo. (Bueno, 2022, p. 365)

Para este autor las leyes que se aprueban, en este caso referidas al derecho laboral, sirven como instrumento para ampliar las libertades en torno al trabajo de los individuos. En esta línea de ampliación de libertades tenemos, por ejemplo, las negociaciones colectivas, que buscan garantizar derechos a los trabajadores. Dentro del ámbito de las capacidades jurídicas referidas por Habbig y Robeyns (2022), el propio Sen (2000, p. 122) reclamaba en 1970 un enfoque amplio de la idea de derechos laborales, valorando que la OIT (Organización Internacional del Trabajo, 1999) promoviese el trabajo decente. Además, Sen (2000) hizo especial hincapié en que el trabajo decente ha de incluir a todos los trabajadores en cualquier sector en el que trabajen, sean o no trabajadores regulados, autónomos o trabajadores a domicilio. Esta matización es importante, al incluir también el trabajo informal y el trabajo autónomo.

Pero aquí se subraya, en mayor medida, otra cuestión relativa a la concepción del trabajo decente y a la definición dominante del trabajo en general, como trabajo remunerado, lo que la abre de nuevo a la reflexión crítica sobre su marcado enfoque individualista vinculado al mercado (Ghai, 2003; Elson, 2017; Grigg et al., 2014; Kingdon y Knight, 2007; Kreining y Aigner, 2022). En concreto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1999; 2008) define el trabajo decente en torno a cuatro atributos relativos al trabajo remunerado: a) la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; b) la protección del empleo; c) la protección social; y, c) el dialogo social (OIT, 1999; 2008); estas cuatro acepciones serán analizadas más adelante cuando se confronte la perspectiva individualista y mercantilista con el enfoque de capacidades. Por otro lado, habría que destacar, partiendo de estos criterios, la nula identificación del trabajo informal con el trabajo decente, porque aun siendo trabajo remunerado queda fuera de los criterios de trabajo de calidad

(no protección al empleo, no necesariamente derechos fundamentales de trabajo, ni protección social o diálogo social), siendo situaciones de trabajo remunerado (sea formal e informal) centradas en la dimensión económica. En esta misma línea, Kingdon y Knight (2007) quieren superar este sesgo y proponen construir otros indicadores de calidad del trabajo que incluyan medidas de crecimiento no limitadas solo al ámbito económico. Ghai (2003, pp. 125-128), exdirector del Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el desarrollo social, reconocía también limitaciones similares de los indicadores existentes para medir el trabajo decente.

En paralelo a la definición de trabajo decente de la OIT, también el objetivo 8 sobre trabajo de calidad y desarrollo económico mantiene un marcado carácter mercantilista e individualista (Seckler and Volkert, 2021; Ballet et al, 2018; Kalafatis et al, 2019; Rauschmayer et al, 2020). Esto significa que en el discurso contenido en este objetivo se antepone el interés económico al social, lo que perjudica las pretensiones de conseguir un desarrollo social sostenible (Büchs and Koch, 2017, p. 32). En la misma línea, Kreinin y Aigner (2022) aportan un marco novedoso para poder responder a la sostenibilidad fuerte, e incluyen una primera propuesta de nuevos subobjetivos, metas e indicadores para el ODS 8, que superen la dependencia de las sociedades a las directrices del mercado.

Estas observaciones en torno al trabajo vinculado al mercado contrastan con las reflexiones de Kwon y Lane (2016, p. 3), quienes sostienen que “para comprender el desempleo, y las situaciones de precariedad laboral en general, hay que considerar cómo afecta el contexto, incluyendo una variedad de vertientes: históricas, políticas, culturales y económicas” que no se estiman suficientemente cuando se define el trabajo decente. Desde esta perspectiva, incluso el empleo precario e inestable se le hace depender de factores vinculados al mercado, como el sistema de relaciones laborales, la negociación colectiva, la regulación del mercado de trabajo, la conformación empresarial y los ajustes de la política social a lo económico (Broughton et al, 2016, pp. 20-21). A continuación, se relaciona este enfoque del trabajo en torno a lo económico con el enfoque de capacidades de Amartya Sen.

El trabajo en torno al mercado y las capacidades de bienestar y de agencia

El modo en que definamos el trabajo afecta a nuestra percepción de la realidad y a nuestra identidad social (Sisto, 2012; Kesküla, 2018; Kwon y Lane, 2016). Como se comentó desde un principio, la concepción del trabajo remunerado se construyó con el capitalismo y ha cambiado desde la industrialización a la actualidad remodelando nuestra vida laboral y social. En esta línea, y en relación al concepto de trabajo decente que menciona el atributo social de la concertación social, los objetivos por los que se luchan en estos acuerdos sociales están proyectados en torno a las aspiraciones y logros de los trabajadores individualmente. Esto entronca con la propuesta de las tres acepciones de Bueno (2017; 2021) sobre las libertades en torno al trabajo, contenidas en la Tabla 1, y que parten del enfoque de capacidades de Amartya Sen, como se explica más adelante.

Se parte de la base de que el trabajo es un aspecto vital de nuestras vidas, y, en este sentido, Sen (2000, pp. 122-123) destaca, que su ausencia, el

desempleo, tiene consecuencias graves en las vidas de los individuos, como pérdida de motivación y de confianza en uno mismo, con el consiguiente deterioro de las relaciones familiares y de la vida social en general. Esto significa que el trabajo contribuye a reforzar las capacidades de bienestar y de agencia de los individuos, esto es, amplía libertades. La capacidad de bienestar se da cuando existen las oportunidades sustantivas que permiten a los individuos tener cubiertas sus necesidades materiales y sociales básicas; por su parte, la capacidad de agencia está vinculada a la acción del individuo, al poder efectivo que una persona tiene para optar a las cosas que consideran valiosas para sus vidas (Sen, 2010, p. 301; Sen, 1997, pp. 13-21). Por tanto, la capacidad de agencia amplía las potencialidades de los individuos de decidir y actuar autónomamente, y se ve favorecida, por ejemplo, por normativas legislativas y acuerdos laborales en negociaciones colectivas. En este sentido, las reformas laborales pueden favorecer la capacidad de voz referida por Bonvin (2012), y que se da cuando existe la posibilidad para los trabajadores de poder expresarse. Pero esta capacidad de voz también puede estar limitada por normativas de empleo que favorecen la flexibilidad laboral fomentando contratos precarios. En esta misma línea, Fernández-Urbano y Orton (2021, citados por Regier, 2024) evaluaron el impacto que ejerce una política activa de empleo en Dinamarca sobre la capacidad de voz de los demandantes de empleo, demostrando la nula o escasa presencia de capacidad de voz entre estos solicitantes. Esto enlaza con los resultados de la investigación de Serrano y Crespo (2006) sobre cómo la activación al empleo afecta a los solicitantes de empleo, constatando dos hechos paradójicos. Por un lado, las políticas de activación responsabilizan a las personas desempleadas de su situación de desempleo desde una perspectiva individualista, reprochándoles no disponer de las actitudes, motivación y/o formación suficiente que el entorno laboral demanda. A partir de ahí se les incita a la acción, bajo la convicción de que han de ser activos en su búsqueda de empleo en el mercado laboral. Esto afecta a la capacidad de bienestar y a la capacidad de agencia, porque limitan las posibilidades para que las personas desempleadas involucradas en políticas activas, principalmente las más vulnerables, puedan alcanzar un nivel satisfactorio de bienestar psicosocial, agravando su ya de por sí precaria situación económica. Del mismo modo, les limitan en la libertad para poder ejercer una mayor autonomía sobre sus vidas, reduciendo su capacidad de agencia.

Ante esta perspectiva mercantilista e individualista del trabajo, implícitas en las mismas políticas activas de empleo, que gira también en torno al desarrollo económico, cabe hacerse la siguiente pregunta: ¿cómo garantizar el desarrollo social bajo estas premisas sobre el trabajo, dentro de la normativa de políticas activas, tan marcadamente individualista y economicista? Un modo de reducir el peso del mercado y ampliar la dimensión social estaría en reforzar la responsabilidad del Estado para con otros (Sen, 1999, 2010). Pero esta responsabilidad no queda solo en manos del Estado, es extensible también a otras organizaciones de la sociedad civil, lo que conlleva, a su vez, un reconocimiento de lo colectivo, a lo que se remitirá luego reivindicando el valor de las capacidades colectivas. En general, Sen (1997, p. 87) se sitúa

en esta línea al apelar al compromiso social como elemento necesario para la vida democrática, y para las libertades individuales.

A continuación, se analiza el trabajo con relación al enfoque de capacidades a partir de las tres acepciones de libertad en torno al trabajo de Bueno (2017; 2022; 2021), comparándolas también con la definición de trabajo decente de la OIT. Esto llevará, en la siguiente sección, a abrir a la reflexión principal de este artículo sobre un nuevo enfoque de libertades más allá del trabajo remunerado, a partir del reconocimiento de las capacidades colectivas, con objeto de hacer más efectivo el propósito de desarrollo sostenible en lo relativo al desarrollo social.

Perspectiva individualista y mercantilista del trabajo y enfoque de capacidades

Como se viene insistiendo, la definición de trabajo está construida desde una perspectiva individualista y mercantilista. Del mismo modo que la definición de trabajo decente de la OIT, comentada con anterioridad, y del trabajo de calidad en el objetivo 8 de desarrollo sostenible (se sigue a Kreining and Aigner, 2022 y Seckler y Vokert, 2021, principalmente); este objetivo vincula la calidad del trabajo al desarrollo económico. Además, desde esta perspectiva, el trabajo decente y el trabajo de calidad se convierten en un ideal al que no todos los trabajadores pueden acceder. Se incluye aquí a los colectivos desempleados más vulnerables, pero también a los trabajadores con contratos precarios y en la economía informal.

Es de interés destacar que la propuesta de Bueno (2017; 2022; 2021) sobre diferentes acepciones de libertad en torno al trabajo está relacionada con el trabajo decente, porque pone énfasis en los derechos de los trabajadores, como contraposición al trabajo precario, que limita libertades. El trabajo precario generalmente implica una combinación de trabajos atípicos, con beneficios sociales y derechos laborales limitados o nulos, y, generalmente, con salarios bajos (Evans y Gibb, 2009, citado por Pulignano et al., 2015). Siguiendo el enfoque de capacidad de Sen, se focalizan estas libertades en las capacidades de bienestar y de agencia de los individuos, con relación al bienestar psicosocial y a la autonomía personal de los trabajadores, respectivamente, que variará en función de la calidad del trabajo que desempeñen.

En la Tabla 1 se continúa con el enfoque de capacidades relacionando y confrontando los cuatro atributos asignados al trabajo decente con las acepciones de libertad en torno al trabajo de Bueno (2017; 2021). Este autor distingue, principalmente, tres acepciones de libertades relacionadas con el trabajo decente: a) libertad en el trabajo (freedom at work); b) libertad mediante el trabajo (freedom through work) y; c) libertad a partir del trabajo (freedom from work). Bueno (2017; 2021) construye estas tres dimensiones de libertad en torno al trabajo siguiendo, en buena medida, a Veltman (2016, p. 77). En este particular, el trabajo decente, a diferencia del trabajo precario que reduce libertades, amplía las libertades señaladas por Bueno y Veltman en torno al trabajo.

Tabla 1. Trabajo decente y enfoque de capacidades frente a una concepción ampliada de trabajo

TRABAJO DECENTE (1999)	LIBERTADES EN TORNO AL TRABAJO	CAPACIDADES
Promoción de los derechos fundamentales en el propio centro de trabajo.	Libertad en el trabajo (Freedom at work)	<i>Capacidad de bienestar:</i> Libertad para disfrutar de seguridad física y psíquica en el ámbito laboral. <i>Capacidad de agencia:</i> libertad de participar con autonomía en el ámbito laboral.
Normativas que protejan el empleo. La protección social o derechos sociales de los trabajadores. Negociación y convenios colectivos. El diálogo Social.	Libertad mediante el trabajo (Freedom through work)	<i>Capacidad de bienestar:</i> Libertad para disponer de las prestaciones sociales asociadas al estatus del trabajador (pensión de jubilación, de seguridad social, de viudedad, etc.). <i>Capacidad de Agencia:</i> Libertad de asociación sindical, libertad de huelga.
<i>No contemplado en la definición de trabajo decente.</i>	Libertad a partir del trabajo (Freedom from work). Principalmente, posibilidad de tener un trabajo significativo.	<i>Capacidad de agencia:</i> libertad de elegir un trabajo significativo, o no trabajar, sin que afecte a la capacidad de bienestar. <i>Capacidad de bienestar:</i> Libertad de las personas de disponer de oportunidades para tener cubiertas necesidades materiales y psicosociales sin verse abocados a aceptar cualquier trabajo.
<i>No contemplado en la definición de trabajo decente.</i>	Libertad más allá del trabajo remunerado (Freedom beyond work)	<i>Capacidad de agencia:</i> Libertad de disponer de oportunidades para poder ser autónomo/a dentro de la organización y con su entorno social en el que se ejerce una actividad de trabajo no remunerado. Ejemplo: voluntariado, amas de casas, asociaciones. <i>Capacidad de bienestar:</i> Libertad de disponer de medios más allá del trabajo remunerado para alcanzar niveles de bienestar material y psicosocial que impliquen un reconocimiento de la valía personal y social.

Fuente: Elaborada a partir de las acepciones de libertad de Bueno (2017; 2021; 2022; Veltman, 2016).

Por tanto, se insiste que las tres acepciones de libertades de Bueno contribuyen a garantizar el trabajo decente definido por la OIT. En la primera fila de la Tabla, la libertad en el trabajo (*freedom at work*) se refiere a la seguridad física y psíquica en el ejercicio de la actividad laboral (el ritmo del trabajo, ergonomía, etc.), y, por consiguiente, está relacionada con la capacidad de bienestar en el entorno laboral, pero también incluye la capacidad de agencia, relativa a la autonomía del trabajador en el ejercicio de su actividad (Veltman, 2016, p. 84, citado por Bueno, 2022, p. 355). Justamente, la capacidad de bienestar y la capacidad de agencia se benefician de los estándares de calidad en el empleo, que lleva a la posibilidad de que el trabajador pueda tomar iniciativas para moldear su propio ambiente de trabajo. También la capacidad de agencia abarca la capacidad de voz en el puesto de trabajo, que se da cuando las personas pueden exponer libremente sus puntos de vista dentro de su ámbito laboral (Bonvin, 2012; 2019), generalmente supeditada a los acuerdos y negociaciones colectivas, y normativas laborales que se aprueben.

La segunda acepción de libertad mediante el trabajo (*freedom through work*) apunta a lo que cada persona puede hacer y ser con unos determinados ingresos (Bueno, 2021, p. 327). Se trata de un aspecto instrumental del trabajo, que amplía de nuevo la capacidad de bienestar y la capacidad de agencia del trabajador. Porque el trabajo es generador de ingresos y contribuye al bienestar físico y psicosocial y de autonomía personal en su vida diaria, a partir de la independencia económica del trabajador, obtenida de su actividad laboral (Veltman, 2016, pp. 79-80).

La última acepción de libertad de Bueno es la que más puede cuestionar el paradigma del trabajo en torno al mercado, se trata de la libertad a partir del trabajo (*freedom from work*). Bueno (2017, p. 475; 2022, p. 355) la reconoce como la capacidad de que la persona pueda elegir si quiere trabajar, y que su trabajo sea significativo. En su aspecto positivo, es la libertad de realizar un trabajo que tenga sentido para la persona por su valor intrínseco (Bueno, 2022, p. 356; Bueno, 2021, p. 327; Bonvin, 2012, p. 13). Esta acepción de libertad no está contemplada en los cuatro atributos contenidos en la definición del trabajo decente de la OIT. A su vez, el no reconocimiento del trabajo significativo tiene serias implicaciones en la dinámica social y en las libertades individuales, por ejemplo, hace comprensible que los poderes públicos ejerzan presión sobre los demandantes de empleo para que acepten la oferta de trabajo disponible, aunque sean trabajos precarios y de poco interés para la persona desempleada. Por ejemplo, en las políticas activas de empleo este rechazo al trabajo significativo deriva del marcado carácter individualista de estas políticas. Precisamente, Asaba et al. (2021) realizaron una investigación en Suecia y Estados Unidos utilizando entrevistas en profundidad para analizar el impacto que podía ejercer la activación al empleo sobre los propios desempleados/as. Observaron que domina un prisma individualizador en la activación al empleo, lo que justifica la presión que ejercen los servicios de inserción laboral sobre los demandantes de empleo para que acepten trabajos poco satisfactorios para sus vidas (Asaba et al, 2021, pp. 88-90). De este modo, las políticas activas de empleo dejan escasa o nula posibilidad de que el trabajo significativo sea una opción para los

colectivos más vulnerables, reduciendo las libertades que Bueno recoge como capacidades en torno al trabajo.

Desde esta perspectiva, si se quiere realmente ampliar libertades en el ámbito laboral habrá que ser críticos con respecto al trabajo productivo concebido en torno a la economía de mercado. Pero reflexionando también críticamente sobre la misma perspectiva individualista del trabajo significativo que describe Bueno, por cuanto se descuida la dimensión social del trabajo significativo (McGranahan, 2020; Michaelson, 2021). Incluso Bueno (2022, p. 365) apunta a este reconocimiento social del trabajo significativo cuando se plantea que la narrativa sobre el trabajo significativo sólo cubre el trabajo de mejora de capacidades individualmente, por lo que habría que examinar también el impacto del trabajo en las capacidades de los demás. Por tanto, hay que ser todavía un poco más aperturista en el reconocimiento a esta dimensión social, porque domina en la definición del trabajo significativo la referencia al grado de satisfacción que la tarea laboral reporta al trabajador, reduciendo el interés de lo que la actividad aporta a la sociedad. En general, este enfoque individualista del trabajo influye también en las autopercepciones que los trabajadores precarios tienen de sí mismos, afectando a la capacidad de aspiración y a la capacidad de voz, más limitadas entre las personas en situación de vulnerabilidad social y laboral (Bonvin, 2012, p. 16; 2019; Kjeldsen and Bonvin 2015).

Finalmente, en la fila última de la Tabla 1 se introduce la referencia a una libertad vinculada al trabajo no remunerado, para confrontar en la siguiente sección con una constante en todos los países de centrar el discurso sobre el trabajo en el trabajo remunerado, además del marcado enfoque individualista del trabajo significativo comentado con anterioridad. McGranahan (2020) abre una reflexión a este respecto al introducir un concepto amplio de trabajo significativo, concebido más allá de la significación del trabajo de perspectiva individualista, al incorporar el valor social del trabajo para mejorar las capacidades de otros (perspectiva societal de libertad). Incluso Bueno (2022, p. 377), como se comentó antes, sostuvo que se debería garantizar que los resultados y procesos del trabajo amplíen las capacidades de otros. A partir de esta y otras reflexiones se ofrecerá a continuación una propuesta de acepción de libertades más allá del trabajo remunerado, vinculadas a las capacidades colectivas.

Trabajo no remunerado y capacidades colectivas

Frente al reto del trabajo decente y/o trabajo de calidad, promovidos por la OIT y la ONU, respectivamente, en las sociedades actuales ha habido un incremento notable de la precariedad laboral que ha llevado a la conformación de trabajos atípicos, que incluyen actividades laborales de producción inmaterial, dedicadas al cuidado de otros, o bien relacionado con las nuevas tecnologías (De la Garza, 2017, p. 68). En muchos de estos trabajos no hay delimitación clara entre espacio público y privado, es más, el espacio privado pasa a convertirse también en el ámbito laboral del trabajador (Elson, 2017; De la Garza, 2017; Keskkula, 2018; Singh and Pattanaik, 2020). Por ejemplo, en España, aunque es una práctica muy extendida también en otros muchos países, las empresas de subcontratación de mano de

obra de trabajadoras a domicilio en la producción del calzado llevan a que a menudo se impliquen en estos trabajos a niños, y a otros familiares, para cumplir con la cuota productiva e incrementar sus ingresos (Kesküla, 2017, p. 3). Esto implica que los límites entre el trabajo y el no trabajo no están tan claros y se transforman continuamente (De la Garza, 1999, p. 16). Además, no hay que perder de vista que el trabajo es una construcción social y se expresa de forma diferente según el momento histórico y la zona geográfica (Thompson, 1983; Kerküla, 2018, p. 2). En concreto, el trabajo doméstico no remunerado, dedicado a los cuidados de otros, tiene un valor económico que generalmente no se reconoce en la esfera pública (Singh and Pattanaik, 2020). Parte de este trabajo no remunerado redundaría en una significativa reducción del tiempo que las mujeres dedican a ellas mismas (Antonopoulos, 2009, p. 6), afectando a la capacidad de bienestar y capacidad de agencia. En este sentido, Boltvinik (2023, p. 5) subrayan cómo una parte de la pobreza en el mundo está asociada a formas no asalariadas de producción que incrementan las desigualdades, lo que hace más necesaria la reflexión sobre el trabajo no remunerado y su posible abordaje.

En este particular, Richter (2011, p. 171) propone dos actividades, grosso modo, que deben incluirse dentro del trabajo no remunerado: el trabajo doméstico y el trabajo del voluntariado, porque sin estas actividades no podría llegarse a comprender las relaciones sociales vinculadas al trabajo para poder explicar todas las transformaciones acontecidas en los últimos años. Una actividad principal a este respecto es la del voluntariado, que se ha incrementado muy significativamente en estas últimas décadas y es necesario dar cuenta de este trabajo no remunerado (Taylor, 2004; O'Toole y Grey, 2015). Es necesario analizar el significado y la repercusión social y económica de estas actividades no remuneradas. En particular, se ha producido un incremento muy significativo del voluntariado, especialmente vinculado a organizaciones no gubernamentales (ONGs), estando relacionado con recortes en el Estado del Bienestar (Venter, 2022, p. 912).

Los estudios empíricos realizados sobre este particular por Kelemen et al. (2017) y Venter (2022), a partir de entrevistas en profundidad, muestran las cercanías de estas actividades con el trabajo remunerado, ya que las personas involucradas dedican parte de su tiempo a prestar servicios que sustituyen, con frecuencia, el trabajo remunerado, a la vez que alivian la estrechez presupuestaria de las organizaciones. En España, por ejemplo, parte del voluntariado de Cruz Roja y de Cáritas tiene encomendadas tareas de orientación laboral para el asesoramiento de personas desempleadas en búsqueda de empleo. Esta misma actividad es trabajo remunerado cuando lo desempeña el personal técnico del Servicio Andaluz de Empleo, o de una Empresa de formación e Inserción Laboral. También se observa que algunos jóvenes pasan por un periodo de prácticas en empresas sin remunerar, o que participan gratuitamente como voluntarios en organizaciones con la finalidad última de acceder al empleo remunerado. Por su parte, el trabajo doméstico no remunerado también desempeña las mismas tareas que las que realizan otras personas en actividades de limpieza del hogar y de cuidados de niños o personas mayores en trabajos remunerados. El trabajo no remunerado se convierte aquí en ahorro para las familias y para las organizaciones, pero en el cómputo económico solo se reconocen los

ingresos del trabajo remunerado, cuando ambas partidas, ahorros e ingresos, constituyen parámetros de interés económico.

Libertades más allá del trabajo remunerado y capacidades colectivas.

Las referencias a ejemplos de trabajadores no remunerados contribuyen a la reflexión sobre los márgenes de libertades que pueden disfrutar los trabajadores que ejercen estas actividades, sean domésticos o voluntarios. Al fin y al cabo, estas personas están dedicando parte de sus vidas a responder a las necesidades de otros, rompiendo la línea individualista que acentúa el interés personal propio del discurso dominante sobre el trabajo remunerado. En este sentido, se trae a colación las palabras de Hinton (2006) cuando plantea que deberíamos de pensar no solo en lo que x es capaz de hacer y ser, sino también ¿qué es x capaz de hacer para que otros hagan o sean? (citado por Sayer, 2012, p. 583).

Ciertamente, no basta con enfatizar que estas actividades no remuneradas amplían las capacidades de los otros, hay que considerar también las capacidades de las que pueden disfrutar los propios trabajadores no remunerados. Esto lleva a reflexionar sobre estas actividades de ayuda a otros con relación a la *libertad más allá del trabajo remunerado*, partiendo principalmente de las dos capacidades básicas recogidas en la Tabla 1: la capacidad de bienestar y la capacidad de agencia. Respecto a la capacidad de bienestar, el trabajo no remunerado puede reducir, en buena medida, el bienestar psicosocial del trabajador, aunque en grado diferente según el perfil social del voluntariado, o del cuidador/a; que va a depender de lo que ofrezca su contexto más cercano y de las aspiraciones de partida de estas personas. La capacidad de bienestar también está afectada por la capacidad de agencia, que remite al espacio de libertad que se da cuando estas personas tienen oportunidades para tomar decisiones que les permitan sentirse parte integrante de las instituciones¹ donde trabajan, y de la sociedad en general. Por su parte, la capacidad de agencia comprende otras dos capacidades, la de aspiración y a la de voz mencionadas antes (Bonvin, 2012, p. 16; 2019; Kjeldsen and Bonvin 2015), que aluden a la posibilidad de que los trabajadores no remunerados también puedan aspirar a mejorar, y a expresar lo que consideren importante para sus vidas. Estas libertades quedan más restringidas en el trabajo no remunerado, ya que, generalmente, no existen reconocimientos de derechos para los trabajadores no remunerados, sean, por ejemplo, amas de casa o voluntariados. En líneas generales, se suele dar una ausencia de normativa que garanticen los derechos de trabajadores no remunerados en el ejercicio de sus tareas. La capacidad de agencia (la posibilidad de hacer lo que consideran importante o relevante en su actividad) puede quedar relegada al mero hecho de posibilitar las capacidades de otros. También se reduce esta capacidad cuando estos trabajadores apenas pueden ejercer su capacidad de voz, por falta de reconocimiento en su entorno social y/o familiar, o dentro de la organización en la que ejercen sus tareas como voluntariado, o por verse circunscritos a un reconocimiento limitado al entorno micro de la institución. En concreto, la capacidad de voz se fomenta cuando los trabajadores no remunerados puedan expresar

1 Se considera la institución en sentido amplio, incluyendo también a la familia.

sus necesidades. Esto implica también el reconocimiento por la institución u organización de las opiniones expresadas por estos trabajadores, de tal modo que se las consideren como parte importante de la institución. Pero, para esto es necesario que haya un reconocimiento por parte de la sociedad en su conjunto del propio valor social, y económico, incluso, del trabajo no remunerado. Esto ya fue demandado por Abramo (2004, p. 231), pero como paliativo para reducir las desigualdades de género en el ámbito laboral, reivindicando la necesidad de incorporar al concepto de actividad económica el trabajo no remunerado dedicado al cuidado de otras personas.

Se destaca, principalmente, que la identificación pública del trabajo no remunerado, que conlleva una ampliación del concepto mismo de trabajo, ayudaría a visibilizar la dimensión social del crecimiento económico, contemplada en la definición de desarrollo sostenible. Este reconocimiento también podría contribuir a reducir desigualdades entre género, superando el hecho de que las mujeres compaginan su trabajo remunerado con el trabajo doméstico en mayor medida que los varones, porque se mantiene la tendencia de que incluso ganando más dinero que sus parejas varones siguen trabajando más horas en casa (Lyonette and Crompton, 2015). Del mismo modo, en muchos países en desarrollo, incluidos los de América Latina, hay una alta proporción de mujeres ocupadas exclusivamente en el trabajo doméstico, como subrayan Sing y Pattanaik (2020) al referirse a la India, ya que las mujeres tienen más difícil el acceso al trabajo remunerado.

Pero este reconocimiento del trabajo no remunerado sería muy difícil de alcanzar sin las capacidades colectivas. En este sentido, es necesario reivindicar la necesidad de fomentar estas capacidades como medio para contrarrestar las fuerzas del mercado (Stewart y Deneulin, 2002). Esto es, que existan oportunidades sustantivas en el contexto, con la contribución de instituciones que puedan ampliar las capacidades de otros. Estas capacidades colectivas también contribuyen a superar la vertiente individualista dominante en el enfoque de capacidades (Robeyns, 2005; Alkire, 2007; Lebmann y Roche, 2013, Lyon, 2019). En esta misma línea, Sayer (2012, 592-593) sostiene que es necesario reforzar la dimensión social del enfoque de capacidades para no caer en una perspectiva excesivamente individualista. Respecto al ámbito laboral, Miles (2014) enfatiza que las capacidades colectivas mejoran los intereses generales de los trabajadores, y no solo los intereses meramente individuales. Las capacidades colectivas enlazan con la relevancia reciente dada a la gobernanza, defendida por Sachs (2015, p. 20) como uno de los cuatro pilares que han de estar presente en los objetivos de desarrollo sostenible. Esto es válido también para el objetivo 8 de trabajo decente y crecimiento económico.

En línea con el desarrollo social, "las capacidades individuales y las capacidades colectivas contribuyen a situar al ser humano en el centro, en lugar de reducir el florecimiento humano al condicionante económico" (Lambert, Vero y Zimmermann, 2012, p. 15). Cabe decir también que estas capacidades colectivas harían posibles la construcción de un desarrollo económico más sostenible. Se abriría una vía para superar el marcado carácter economicista de la definición de trabajo decente de la OIT, y del objetivo 8 de desarrollo sostenible, centrado sobre la calidad del empleo y el desarrollo económico. Precisamente, Lehtonen (2004) reflexionó sobre la descuidada

dimensión social del desarrollo sostenible, y sobre la necesidad de utilizar el enfoque de capacidades en el análisis de la relación entre sostenibilidad y capital social, haciendo especial hincapié en el papel de las instituciones.

Por último, un medio eficaz en el reforzamiento de las capacidades colectivas sería mediante la aprobación de leyes que favorezcan la labor de las instituciones en hacer posible el reconocimiento y la participación de los trabajadores no remunerados. Esto es lo que se hace en el ámbito del trabajo remunerado cuando se aprueban normativas destinadas a favorecer la capacidad de voz de los trabajadores (Regier, 2024). En definitiva, el reconocimiento del trabajo no remunerado pondría más en evidencia las limitaciones del concepto restringido del trabajo remunerado, y contribuiría a hacer más efectivas las iniciativas que se adopten para el desarrollo social y sostenible.

Conclusiones

Como se ha expuesto a lo largo del artículo, el concepto de trabajo remunerado, de perspectiva individualista y economicista, domina el discurso que se recoge en la definición de trabajo decente introducido por la OIT, y en los criterios que marca el objetivo 8 de desarrollo sostenible y crecimiento económico. Esto tiene sus consecuencias, al dificultar el desarrollo social, lo que lleva a la idea principal de hacer especial hincapié en el trabajo no remunerado.

En principio, se parte de las tres acepciones de libertad en torno al trabajo remunerado de Bueno (2021; 2022), a partir del enfoque de capacidades. Estas tres acepciones de libertad se han confrontado con los atributos dados al trabajo decente, destacando su perspectiva individualista y economicista. A partir de ahí, se subraya la necesidad, junto con las observaciones de Bueno (2022), de reconocer también el valor y la importancia del trabajo no remunerado.

La superación de esta marcada línea individualista del trabajo podría hacerse apostando por las capacidades colectivas como medio para fomentar las capacidades de bienestar y de agencia, haciendo especial hincapié en el trabajo no remunerado. Este reconocimiento del trabajo no remunerado puede contribuir a visibilizar realidades en torno al trabajo que pasan desapercibidas, así como a posibilitar una vía de tránsito que haga factible el desarrollo social. Se abriría así una línea teórica de análisis que ayude a profundizar en otro modo de entender el desarrollo económico que incluya el desarrollo social.

Por último, este reconocimiento del trabajo no remunerado, y lo que implica para la ampliación de capacidades, conlleva en sí mismo un compromiso de la política para hacerlo efectivo, por ejemplo, mediante programas políticos y aprobación de normativas, en colaboración con instituciones, que hagan posible esta perspectiva ampliada del concepto de trabajo para contribuir a hacer más compatible el desarrollo económico y social. Principalmente, teniendo en cuenta que el desarrollo sostenible es un objetivo principal a nivel mundial, y para esto se requiere superar esta concepción individualista y mercantilista en torno al trabajo.

Bibliografía

- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? *Estudios Feministas*, 12(2), 224-235. <https://www.scielo.br/j/ref/a/NV5LPVDcFQXWddLv4PPRv5p/?format=pdf&lang=es>
- Alkire, S. (2007). The missing dimensions of poverty data: Introduction to the special issue. *Oxford Development Studies*, 35(4), 347-359. DOI: <https://doi.org/10.1080/13600810701701863>
- Antonopoulos, R. (2009). The Unpaid Care Work-Paid Work Connection (July 25, 2008). Levy Economics Institute, *Working Papers Series*, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1176661> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1176661>
- Asaba, E.; Aldrich, R.M.; Gabriellson, H.; Ekstam, L. & Farias, L. (2021). Challenging conceptualisations of work: Revisiting contemporary experiences of return to work and unemployment. *Journal of Occupational Science*, 28(1), 81-94. <https://doi.org/10.1080/14427591.2020.1820896>
- Ballet Et, J., Marchand, L., Pelenc, J., Vos, R. (2018). Capabilities, Identity, Aspirations and Ecosystem Services: An Integrated Framework. *Ecological Economics*, 147, 21-28. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2017.12.027>
- Battistini, O. R. (2009). La precariedad como referencial identitario: un estudio sobre la realidad del trabajo en la Argentina actual. *Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad*, 8(2), 120-142.
- Bebbington, J., y Dillard, J. (2009). Social sustainability: An organizational-level analysis. En J. Dillard, V. Dujon, M.C. King (eds.), *Understanding the Social Dimension of Sustainability*. London: Routledge.
- Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (2003). *La individualización: el individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona, España: Paidós.
- Boltvinik, J. (2023). Funcionamiento económico de los hogares; sus fuentes de bienestar y sus recursos. *Estudios Sociológicos del Colegio de México*, 42, 1-23. <https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2348>
- Bonvin, J. M. (2012). Individual Working Lives and Collective Action. An Introduction to Capability for Work and Capability for Voice. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 18(1), 9–18. Doi: [10.1177/1024258911431046](https://doi.org/10.1177/1024258911431046)
- Bueno, N. (2022). From Productive work to Capability-Enhancing Work: Implications for Labour Law and Policy. *Journal of Human Development and Capabilities*, 23(3), 354-372. <https://doi.org/10.1080/19452829.2021.1951186>
- Bueno, N. (2021). Freedom at, through and from work: Rethinking Labour Rights. *International Labour Review*, 160(2), 311-329. <https://doi.org/10.1111/ilr.12192>
- Bueno, N. (2017). From the Right to Work to Freedom from Work: Introduction to the Human Economy. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 33(4). Doi: 463–487. <http://dx.doi.org/10.54648/IJCL2017020>
- Broughton A.; Green, M.; Rickard, C.; Swift, S.; Eichhorst, W.; Tobsch, V.; Magda, I.; Lewandowski, P.; Keister, R.; Jonaviciene, D.; Ramos Martin, N.; Valsamis, D. and Tros, F. (2016). *Precarious Employment in Europe Part 1: Patterns, Trends and Policy Strategy*. European Parliament.
- Büchs, M. and Koch, M. (2017). *Postgrowth and Wellbeing. Challenges to Sustainable Welfare*. Leeds. Palgrave Macmillan. DOI [10.1007/978-3-319-59903-8](https://doi.org/10.1007/978-3-319-59903-8)
- Carrasco, I., Castaño, M. S., Pardo, I. (2011). *Diferentes desarrollos del mercado de trabajo*. ICE. *Tendencias y nuevos desarrollos de la teoría económica*, 858, 89-102.
- Cox, R. (1997). Invisible labour: Perceptions of paid domestic work in London. *Journal of Occupational Science*, 4(2), 62–67. <https://doi.org/10.1080/14427591.1997.9686422>
- De la Garza Toledo, E. (1999). ¿Fin del trabajo o trabajo sin fin? El futuro del trabajo. En J. J. Castillo (coord.), *El Futuro del Trabajo* (pp. 13-40). Madrid: Editorial Complutense.
- De la Garza Toledo, E. (2011). Introducción: Construcción de la identidad y acción colectiva entre trabajadores no clásicos como problema. De la Garza Toledo (coord.), *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*. Plaza y Valdés Editores. Madrid.
- De la Garza Toledo, E. (2017). Crítica del concepto de informalidad y la propuesta del trabajo no clásico. *Trabajo*, 9(13), 51-70.
- De Julios Campuzano, A. (1995). Individualismo y modernidad. Una lectura alternativa. *Anuario de Filosofía del Derecho XII*, 239-268. <http://hdl.handle.net/11441/56992>

- Dickie, V.A. (2003). Establishing worker identity: A study of people in craft work. *American Journal of Occupational Therapy*, 57(3), 250–261. <https://doi.org/10.5014/ajot.57.3.250>
- Dieckhoff M. and Gash, V. (2015). Unemployed and Alone? Unemployment and Social Participation in Europe. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 35(1–2), 67–90. doi:10.1108/IJSSP-01-2014-0002
- Elson, D. (2017). Recognize, Reduce, and Redistribute Unpaid Care Work: How to Close the Gender Gap. *New Labor Forum*, 26(2), 52–61. <https://doi.org/10.1177/1095796017700135>
- Evans, J. and Gibb, E. (2009). Moving from precarious work employment to decent work Global Union Research Network Discussion. Paper No. 3. Geneva, Switzerland: International Labour Office.
- Fernández-Urbano, R., and Orton, M. (2021). No Voice, No Choice: Assessing Danish Active Labour Market Policies Using Sen's Capability Approach. *Work, Employment and Society*, 35(1), 178–188. <https://doi.org/10.1177/0950017020935323>
- Gardner, J. (2018). The Contractualisation of Labour Law. In H. Collins, G. Lester and V. Mantouvalou (eds.), *Philosophical Foundations of Labour Law* (pp. 33- 47). Oxford: Oxford University Press.
- Golsch, K. (2004). *The Impact of Labour Market Insecurity on the Work and Family Life of Men and Women: A Comparison of Germany, Great Britain, and Spain*. Bielefeld: Peter Lang.
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Conceptos e Indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*. 122(2), 125-160. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00171.x>
- Grigg, D., Smith, M. S., Rockström, J., Öhman, M. C., Gaffney, O., Glaser, G., Kanie, N., Noble, I., Steffen, W., & Shyamsundar, P. (2014). An integrated framework for sustainable development goals. *Ecology and Society*, 19(4). <https://doi.org/10.5751/ES-07082-190449>
- Habbig, A. K, and Robeyns, I. (2022). Legal Capabilities. *Journal of Human Development and Capabilities*. *Journal of Human Development and Capabilities*, 23(4), 611-629 <https://doi.org/10.1080/19452829.2022.2082392>
- Hilary Callan (ed.) (2018). *Labor, Employment and Work. Encyclopedia of Anthropology*. Wiley-Blackwell.
- Hinton, T. (2006). 'Capability and gender inequality'. In A. Kaufman (ed.), *Capabilities Equality: Basic Issues and Problems* (pp. 93-116). London: Routledge.
- Ilo (Int. Labour Organ.) (2008). ILO declaration on social justice for a fair globalization. Rep., ILO, Geneva.
- Kalafatis, S.E.; Whyte, K.P.; Libarkin, J.C; Caldwell, C. (2019). Ensuring climate services serve society: examining tribes' collaborations with climate scientists using a capability approach. *Climatic Change*, 157, 1–17.
- Kalleberg, A. L. (2018). *Precarious Lives: Job Insecurity and Well-Being in Rich democracies*. Cambridge: Polity Press.
- Karlsösson, J. (2007). For Whom is Flexibility Good and Bad? An Overview. In B. Furaker, K. Hakansson, & J. Karlsson (eds.), *Flexibility and Stability in Working Life* (pp. 18-29). Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Kelemen, M, Mangan, A., Moffat, S. (2017). More than a 'little act of kindness'? Towards a typology of volunteering as unpaid work. *Sociology*, 51(6), 1239-1256. <https://doi.org/10.1177/0038038517692512>
- Kingdon, G.; Knight, J. (2007). Unemployment in South Africa, 1995-2003: Causes, Problems and Policies. *Journal of African Economies*, 16(5), 813-848. <https://EconPapers.repec.org/RePEc:oup:jafrec:v:16:y:2007:i:5:p:813-848>
- Kjeldsen, C. C., Bonvin, J. M. (2015). The Capability Approach, Education and the Labour Market. In H. U. Otto et al. (eds.), *Facing Trajectories from School to Work: Towards a Capability-Friendly Youth Policy in Europe* (19–34). Nottingham. Springer.
- Kreining, H.; Aigner, E. (2022). From Decent Work and Economic Growth to Sustainable Work and Economic Degrowth: A New Framework for SDG8. *Empirica*. 49(2), 281-311. DOI: 10.1007/s10663-021-09526-5
- Kwon J. B., Lane, C. M. (2016). *Anthropologies of Unemployment: New Perspectives on Work and Its Absence*. Ithaca: NY: Cornell University Press. <http://www.jstor.org/stable/10.7591/j.ctt1gsmvzq>
- Lambert, M.; Vero, J.; and Zimmermann, B. (2012). Vocational Training and professional development: a capability perspective. *International Journal of Training and Development*, 16(3), 164-182. DOI: 10.1111/j.1468-2419.2012.00402.x
- Leßmann, O., (2022). Collectivity and the Capability Approach: Survey and Discussion. *Review of Social Economy*, 80(4), 461-490. <https://doi.org/10.1080/00346764.2020.1774636>
- Leßmann, O., & Roche, J. M. (2013). Introduction from the editors (Maitreyee E-Bulletin Der HDCA 2013). <https://hd-ca.org/publications/maitreyee-june-2013-collectivity-in-the-ca>
- Lehtonen, M. (2004). The environmental-social interface of sustainable development: capabilities, social capital, institutions. *Ecological Economics*, 49, 199-214. doi:10.1016/j.ecolecon.2004.03.019

- Lope Peña, A. (2015). El trabajo y la inclusión social. Una relación en peligro. *Laboratorio: Revista de Estudios sobre Cambio Estructural y Desigualdad Social*, 108-129. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/1298-3744-1-PB.pdf>
- López, I.; Arriaga, A., Pardo, M. (2018). La dimensión social del concepto de desarrollo sostenible: ¿La eterna olvidada? *REIS. Revista Española de Sociología*, 27(1), 25-41. [doi:10.22325/fes/res.2018.2](https://doi.org/10.22325/fes/res.2018.2)
- Lyon, C. (2019). Welbeing, Freedom and Social Justice. The Capability Approach Re-Examined. *Journal of Development Studies*, 55(2), 330-331. <https://doi.org/10.1080/00220388.2018.1523122>
- Lyonette, C. and Crompton, R. (2015). Sharing the load? Partners' relative earnings and the division of domestic labour. *Work, Employment and Society*, 29(1), 23-40. DOI:10.1177/0950017014523661
- Martucelli, D., (2019). Variantes del individualismo. *Estudios Sociológicos*, XXXVII(109), 7-37. <https://doi.org/10.24201/es.2019v37n109.1732>
- McGranahan, L. (2020). Meaningful Labour, Employee Ownership, and Workplace Democracy: A comment on Weidel (2018). *Journal of Human Development and Capabilities*, 21(4), 389-397. <https://doi.org/10.1080/19452829.2020.1786677>
- Michaelson, C. (2021). A Normative Meaning of Meaningful Work. *Journal of Business Ethics*, 170, 413-421. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04389-0>
- Miles, L. (2014). The Capabilities Approach and Worker Wellbeing. *The Journal of Development Studies*, 50(8), 1043-1054. <https://doi.org/10.1080/00220388.2013.866220>
- Neffa, J. C. (2012). Las políticas de empleo recomendadas por los organismos internacionales. En Neffa y Brown (coord.). *Empleo, desempleo y Políticas de Empleo*. Buenos Aires. CONICET.
- Neffa, J.C. (2007). "La teoría neoclásica ortodoxa y su interpretación del mercado laboral". En J. C. Neffa (dir.), *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. II. Neoclásicos y nuevos keynesianos*. Buenos Aires: Fondo de Cultura de Argentina; 21-94.
- O'Toole, M and Grey, C. (2015). Beyond choice: 'thick' volunteering and the case of the Royal National Lifeboat Institution. *Human Relations*, 69(1): 85-109. <https://doi.org/10.1177/0018726715580156>
- Ortner, S., (2015). Sobre el Neoliberalismo. *Antrópica. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 1(1), 126-135. <https://antropica.com.mx/ojs2/index.php/AntropicaRCSH/article/view/84>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (1999). *Trabajo Decente*. Ginebra: OIT.
- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. <https://acortar.link/CmBC3k>
- Parsons, T. (1964). *Social Structure and Personality*. New York: Free Press.
- Pulignano, Valeria, Ortiz Gervasi, L., Franceschi, F, (2015). Union responses to precarious workers: Italy and Spain compared European. *Journal of Industrial Relations*, 22(1) 1-17. <https://doi.org/10.1177/095968011562141>
- Prieto, C. (2002). La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado. *Sistema: Revista de Ciencias Sociales*. 168-169, 89-106.
- Rauschmayer, F.; Masson, T., Leßmann, O.; Gutwald, R., (2020). Sustaining human wellbeing across time and space – Sustainable development, justice and the capability approach. In A. Crabtree (ed.), *Sustainability, Capabilities and Human Security* (pp. 75-102). Cham, Switzerland. Palgrave Macmillan.
- Regier, C. (2024). Labour Law, Employees' Capability for Voice, and Wellbeing: A Framework for Evaluation. *Journal of Human Development and Capabilities*, 25(1), 87-109. <https://doi.org/10.1080/19452829.2023.2266691>
- Richter, J. (2011). El concepto amplio de trabajo: los diversos trabajos. *Gaceta laboral*, 17(2), 169-189. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33619713002>
- Robeyns, I. (2005). The Capability Approach: A Theoretical Survey. *Journal of Human Development and capabilities*. 6 (1): 93-114. <https://doi.org/10.1080/146498805200034266>
- Robeyns, I. (2017). Having too much. In J. Knight & M. Schwartzberg (Eds.). *Wealth—Yearbook of the American Society for Political and Legal Philosophy* (pp.1-44). New York: New York University Press.
- Sachs, J.D. (2015). *La Era del Desarrollo Sostenible*. Ediciones Deusto: Barcelona. https://proassetspd.com.cdnstatics2.com/usuarios/libros_contenido/arxius/31/30978_La_era_del_desarrollo_sostenible.pdf
- Sayer, A. (2012). Capabilities, Contributive Injustice and Uniquel divisions of Labour. *Journal of Human Development and Capabilities*, 13(4). 611-629. <https://doi.org/10.1080/19452829.2012.693069>
- Seckler, M., and Volkert, J. (2021). The capability approach: A promising foundation for sustainable development? *Ecological Economics*, 183(C). 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2021.106951>
- Sen, A. (2010). *La idea de justicia*. Alianza. Madrid.

- Sen, A. (2000) Work and Rights. *International Labour Review*, 152(2). 119-128.
- Sen, A. (1997). *Bienestar, justicia y mercado*. Barcelona. Paidós
- Serrano Pascual, A. and Crespo Suárez, E. (2006). Political production of individualized subjects in the paradoxical discourse of the EU institutions. In Rik Van Berkel, *Making it persona*. Bristol. Policy Press. <https://doi.org/10.1332/policypress/9781861347978.003.0006>
- Singh, P. and Pattanaik, F. (2020). Unfolding unpaid domestic work in India: women's constraints, choices and career. *Humanities & Social Sciences Communications*, 1-3. <https://doi.org/10.1057/s41599-020-0488-2>
- Sisto, V. (2012). Identidades Desafiantes: Individualización, Managerialismo y Trabajo Docente en el Chile Actual. *Psyche*, 21(2), 35-46.
- Stewart, F. (2005). Groups and capabilities. *Journal of Human Development*, 6(2), 185–204. <https://doi.org/10.1080/14649880500120517>
- Taylor, R.F. (2004). Extending conceptual boundaries: work, voluntary work and employment. *Work, Employment and Society*, 18(1), 29–49. <https://doi.org/10.1177/0950017004040761>
- Thompson, P. (1983). *The Nature of Work*. McMillan. London.
- Toulmin, S. (1995). Occupation, employment, and human welfare. *Journal of Occupational Science*, 2(2), 48–58. <https://doi.org/10.1080/14427591.1995.9686395>
- Veltman, A. (2016). *Meaningful Work*. Oxford: Oxford University Press
- Venter, K. (2022). Betwixt and Between: The Invisible Experiences of Volunteers' Body Work. *Work, Employment and Society*, 36(5). 911-927. DOI: [10.1177/09500170211061226](https://doi.org/10.1177/09500170211061226)
- Vogiatzoglou, M. (2015). *Varieties of precarious workers' unionism: The case of Greece and Italy*. DOI: [10.1057/9781137509352_15](https://doi.org/10.1057/9781137509352_15)
- Whiteside, N. (2019). 'State Policy and Employment Regulation in Britain: An Historical Perspective'. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 35(3), 379–402. DOI: [10.54648/IJCL2019018](https://doi.org/10.54648/IJCL2019018)