

El trabajo repartido como alternativa a la crisis de la producción capitalista. En este artículo se analiza la posibilidad de una alternativa al trabajo asalado y a la explotación capitalista. Se propone un modelo de trabajo repartido que permita a los trabajadores disponer de su propio tiempo y de su propia fuerza de trabajo. Este modelo se basa en la idea de que el trabajo es una actividad humana que debe ser llevada a cabo por los propios trabajadores y no por un sistema de explotación capitalista. Se propone un modelo de trabajo repartido que permita a los trabajadores disponer de su propio tiempo y de su propia fuerza de trabajo. Este modelo se basa en la idea de que el trabajo es una actividad humana que debe ser llevada a cabo por los propios trabajadores y no por un sistema de explotación capitalista.

### EL TRABAJO REPARTIDO COMO ALTERNATIVA

Juan N. GARCIA-NIETO PARIS

Madrid

**QUIEN PRETENDA** ofrecer respuestas mágicas y definitivas a la crisis que hoy nos acompaña se enfrenta a una tarea difícil por no decir imposible. La complejidad y alcance de la crisis —tal como se presenta y analiza en este número de ACONTECIMIENTO— y las diversas interpretaciones que de ella se hacen nos deben poner en guardia para no decir alegremente ¡ya tengo la solución!

Y, sin embargo, ante nosotros está la cruda realidad. Millones de hombres y mujeres, sobre todo jóvenes, en el mundo desarrollado occidental se ven expulsados del mercado de trabajo día a día. Centenares de miles de jóvenes están siendo condenados a una sociedad patológica que les cierra sus puertas, les acorrala irremisiblemente hacia las diversas formas de desviación social: delincuencia, droga, marginación, pobreza, etc. Y, mientras tanto, un número cada vez más reducido de personas continúa disponiendo de un trabajo fijo, bien remunerado. Y las máquinas, que no los hombres, van produciendo bienes y servicios en cantidades hasta hace poco insospechadas. Si de nuestro mundo desarrollado nos vamos al de los países de la "periferia", a los del Tercer Mundo, el panorama se nos ensombrece todavía más: la brecha entre el Primer Mundo y el Tercer Mundo se hace cada vez más amplia y honda. La lógica fría de la rentabilidad, del beneficio, de la "racionalidad capitalista" se impone, mientras la persona humana se transforma en un dato insignificante.

Pero no es éste el lugar de hacer tales consideraciones, suficientemente expresadas en otros trabajos de este número de ACONTECIMIENTO. Ellas nos empujan, sin embargo, a preguntarnos con toda honestidad: ¿es necesario que todo continúe así?, ¿es posible que, en un momento en que los avances de la ciencia y de la tecnología han hecho posible lo que hasta hace poco parecía simple utopía, la condición humana se encuentre sometida a formas sociales de organi-

zación "dual", "discriminatorias"? Dicho con otras palabras: ¿No es posible diseñar modelos alternativos en la organización del trabajo de forma que la riqueza de la tierra, más en concreto, la riqueza del trabajo, pueda ser compartida por todos de una manera más igualitaria y racional? Plantearse estos interrogantes no es, desde luego, una novedad. Pero si lo es en unos momentos en los que cuanto hace cincuenta años podía parecer una utopía puede que sea técnicamente posible.

La pregunta que nos hacemos es bien sencilla: Si es cierto (y hay suficientes indicios serios para pensar que es así) que el trabajo, por lo menos tal como éste ha sido entendido hasta ahora, va a ser, es ya, un bien escaso, ¿no se puede pensar en una distribución del mismo mediante una reducción en su duración a nivel personal? Y esto por múltiples razones: no sólo porque el derecho al trabajo es un derecho universal de la persona humana, sino porque una reducción racional del trabajo permitiría una mejor calidad de la vida y sería, al mismo tiempo, un instrumento para una redistribución más igualitaria de la renta.

En las líneas que siguen voy a tratar de explicar, aunque sea de forma limitada, dado el espacio de que dispongo, el alcance de esta hipótesis y las condiciones para su puesta en práctica.

Quisiera advertir que la distribución del trabajo, y la consiguiente reducción del mismo a nivel personal, no constituye "la" solución al problema del paro masivo y estructural que hoy padecemos. Es parte de una propuesta mucho más amplia, que debe combinarse, lógicamente, con otras medidas de tipo macroeconómico sobre el modelo de crecimiento y desarrollo, con medidas de carácter jurídico y, sobre todo, con medidas de carácter educativo, como tendremos ocasión de indicar a lo largo de las líneas que siguen<sup>1</sup>.

#### El alcance del trabajo repartido y de la reducción de su duración

Tal como nos recuerda G. Tahar<sup>2</sup>, en los últimos años se han presentado diversas propuestas en torno a la reducción de la duración del trabajo, muchas de ellas un tanto simplistas, sin tener en cuenta las implicaciones económicas, sociales y jurídicas que tales medidas podrían comportar. En temas de este tipo conviene ser serios, aunque sin renunciar a la audacia y a la imaginación.

Hay quien dice que no vale la pena plantearse este problema, ya que la historia nos muestra que la reducción de la jornada laboral es algo que se ha venido dando desde los comienzos del trabajo asalariado y proseguirá sin necesidad de complicarnos la vida. No negamos que esto haya sido así hasta ahora, y

<sup>1</sup> Existe una amplia bibliografía sobre el tema de la reducción del tiempo de trabajo y el reparto del mismo, que está siendo objeto de numerosas discusiones. Citamos, por ejemplo, el estudio de Tahar, G., *La reducción de la durée du travail*. Ed. t.a. Decouverte, Paris, 1985; los distintos libros y artículos de A. Guzz, como *Los Caminos del paraíso*. Laia, Barcelona, 1986; *El que no trabaje comerá*, en "Letra Internacional", nº 3, 1986; diversos documentos sindicales tanto de C.C.OO. como de UGT, etc.

<sup>2</sup> Tahar, G., *Obra ciada*, pág. 7.

posiblemente esta tendencia no cesará. Pero no se trata de eso. En estos momentos pensar que la ley de la oferta y la demanda, el simple ajuste espontáneo de los factores económicos, tendrán en cuenta las nuevas variables de la realidad actual (crisis, innovación tecnológica, nueva división internacional del trabajo, etc.) es lo mismo que afirmar que esos "ajustes espontáneos" a lo largo de la historia no han ido acompañados de dramáticos costes sociales. Y los costes sociales de hoy pueden ser mucho más dramáticos que los anteriores por su volumen y por su carácter planetario. Y los estamos contemplando ya.

Cuando hablamos de la reducción en la duración del trabajo y de su posible distribución nos referimos a una política económica y social *intencionada*, con dos objetivos muy precisos: uno se refiere a una respuesta, en todo caso siempre limitada y parcial, al problema del paro masivo estructural, y el otro se orienta a introducir un elemento fundamental para conseguir una mutación en el modo y calidad de vida. Esto último responde a una de las aspiraciones más nobles y profundas de la persona humana: hacer del trabajo, de la ocupación en general, un factor de desarrollo personal, de creatividad y no de alienación y de esclavitud. El primer objetivo responde, por su parte, a algo más urgente: la necesidad de que todas las personas dispongan de un medio de vida, aunque sea a costa de recortar ciertos privilegios discriminatorios tales como hoy se hallan incrustados en la sociedad.

El debate, por tanto, sobre la duración del trabajo debe enfocarse hoy sobre una doble alternativa: empleo —competitividad económica y trabajo asalariado— estilo y modo de vida. En este sentido, el debate, se sitúa en la "intercesión" de problemas de actualidad vinculados al desequilibrio que existe en el mercado de trabajo y a la rápida difusión de las nuevas tecnologías que economizan mano de obra". El hecho de tener una tasa elevada de desempleo que convive con una duración de la jornada laboral relativamente elevada, nos ha de llevar, pues, a preguntarnos si es posible una nueva distribución del trabajo entre todos los individuos con capacidad de trabajar.

De los dos objetivos mencionados, el primero tiene, desde luego, prioridad, aunque no pueden, como veremos más adelante, desvincularse uno de otro. No podemos olvidar, en efecto, que es posible hoy, más aún es una realidad, la coexistencia de una calidad de vida laboral elevada (en tiempo y en remuneración fundamentalmente) para un reducido número de individuos, con un elevadísimo número de personas sin trabajo que malviven ayudados por la asistencia social y por los subsidios de desempleo en el mejor de los casos. Esta coexistencia tiene una expresión muy precisa: consolidación de la sociedad dual que, poco a poco, va segregando nuevas formas de pobreza y de marginación y desviación social.

#### ¿Es posible reducir el tiempo de trabajo compartiéndolo con otros?

Insinuaba en líneas anteriores que no es infrecuente cierto simplismo al abordar esta temática. Pero tampoco es infrecuente descalificar cualquier intento analítico en este terreno, tanchándolo, de entrada, como utópico en el sentido



peyorativo de esta palabra y falta de seriedad científica. Quisiera recordar antes de proseguir mi reflexión unas palabras de Einstein (que tendría tal vez algo de utópico, pero sí mucho de científico). Decía Einstein: "En tiempo de crisis y de cambios la imaginación debe ir por delante de conocimiento".

La razón más poderosa y, si se quiere, incluso "pragmática" para optar por la reducción de la duración del trabajo y por las diversas formas de compartirlo con los que hoy no tienen (y mañana posiblemente tampoco) es sencillamente porque las otras alternativas que se proponen no tienen ninguna garantía de solucionar el problema ni del paro ni de una calidad de vida superior para el conjunto de los ciudadanos.

Dejando aparte las teorías más liberales de abandonar todo al ajuste espontáneo de los factores y fuerzas económicas (la simple ley de la oferta y de la demanda), es menester hacer una breve referencia a las soluciones que hoy se proponen por la social-democracia, impregnadas de un "neo-liberalismo" más o menos progresista. Digo dejando las teorías liberales a ultranza, por la sencilla razón de que nadie mínimamente sensible a los tremendos costes sociales que han provocado a lo largo de la historia se atreve a invocarles. Esto no quiere decir que no existan entre nosotros quienes todavía piensen en ello.

Por su parte, la propuesta de la social-democracia liberal, que es la que domina, de hecho, en Europa y de la que se hacen eco buena parte de los partidos socialistas en el poder y, en cierta medida, algunas fuerzas sindicales, ha optado por una política muy clara sobre el mercado de trabajo: "flexibilizarlo". Es decir, ofrecer todo tipo de posibilidades legales para la contratación eventual y temporal. De esta forma se piensa que las empresas estarán más predispuestas a contratar mano de obra, si saben que cuando no les haga falta podrán desprenderse de ella sin ningún tipo de trabas financieras o jurídicas. No negamos que esta flexibilización en el mercado de trabajo pueda facilitar el acceso al trabajo, si quiera sea de forma temporal, a un buen número de trabajadores, sobre todo jóvenes. Y no negamos que en momentos de introducción de nuevas tecnologías —necesaria en todo caso— sea necesaria cierta flexibilización frente a una rigidez que impediría tales innovaciones. Más aún, la política de flexibilización, se argumenta por sus defensores, es una manera de "repartir el trabajo": una vez les toca a unos, otra vez les toca a otros. Pero esto supone, no lo olvidemos, una penosa rotación de trabajo por nadie deseada. Eventualidad, inseguridad, precariedad, indefensión social, segmentación y dispersión del mercado de trabajo, etc. etc. Tanto que los que examinan con imparcialidad este proceso de rotación no dudan en afirmar que en los próximos diez o quince años la composición del mercado de trabajo se habrá "dualizado" de forma irreversible. Se habla de un veinte por ciento de trabajadores fijos antes de fin de siglo, y de un sesenta por ciento de trabajadores eventuales sometidos a esa penosa rotación. El resto continuaría en situación de desempleo, más o menos subvencionado, o en el trabajo sumergido e irregular. Dicho con otras palabras, se consolidaría un mercado de trabajo "central" y otro "periférico". Los primeros (los menos), bien remunerados, con un profundo sentido corporatista, con altas cualificaciones

profesionales, y los segundos (los más), sometidos a la eventualidad y a la inseguridad. La repercusión que este fenómeno pueda tener, o la está teniendo ya, en el movimiento sindical es evidente. O corporatismo sindical (renunciando al principio de solidaridad), o desmovilización sindical, por la situación de invidualización y dispersión en que se encontrarán el resto de los trabajadores asalariados.

Bastan las consideraciones anteriores (que algunos tacharán de excesivamente simplistas) para poder afirmar que la política pragmática y posibilista de la actual social-democracia no ofrece ninguna garantía de respeto y de realización profesional y humana de la persona. No sólo se permite un proceso de marginalización creciente, sino que el problema del desempleo queda sin resolver.

Però ¿existe otra alternativa? Necesariamente tenemos que decir que sí. Es necesaria y es posible. Que sea necesaria es evidente, a no ser que se acepte resignada y fatalmente el modelo de "dualización" descrito. Que sea posible va a depender del grado de voluntad política y cultural. Técnicamente, nos atrevemos a adelantar, no hay mayores dificultades. Las dificultades vendrán únicamente de la falta de esa voluntad política y moral. Ello implica, lo decimos ya, nuevos estilos de vida, nuevos valores que tienen mucho que ver con la recuperación de la solidaridad y de cierta utopía. No tenemos por qué ocultarlo. Pero una utopía que hoy no es, pero técnicamente es viable y, por tanto, puede ser.

Esto es lo que voy a tratar de explicar a continuación.

### Las bases técnicas para el trabajo compartido

Tanto la reflexión personal, las discusiones sindicales sobre el tema, como el trabajo de G. Tahar, antes citado, y las recientes aportaciones de A. Gorz<sup>3</sup> me servirán como hilo conductor en este punto.

Nos recuerda Gorz que, con frecuencia, son subestimadas las posibilidades reales de la reducción en el tiempo de trabajo. "Actualmente la duración 'normal' del trabajo en Europa occidental es alrededor de 1.700 horas por año para las gentes empleadas a tiempo completo. Esta duración de trabajo 'normal' asegura a la población una renta disponible que en Francia se eleva como media (para 1984) a 15.000 francos por pareja y por mes (unas 300.000 ptas). Si todo el trabajo social necesario pudiera ser repartido entre toda la población deseosa de trabajar, la duración anual del trabajo disminuiría, teniendo en cuenta la tasa de paro, de un 10 a un 20 por ciento, alrededor de 1.250 a 1.500 por año".

Ulteriores consideraciones y cálculos nos dicen que, teniendo en cuenta el aumento previsible de la productividad debido a la introducción racional de las nuevas tecnologías, la cantidad de trabajo necesario disminuiría de un 30 a un 40 por ciento en el espacio de diecisiete años. Si esta cantidad de trabajo se repartiese entre toda la población deseosa de trabajar, la duración del trabajo necesario

<sup>3</sup> Trabajos citados en la nota (1).

podría ser inferior a 1.000 horas por año a principios del siglo próximo, dentro de catorce años, "y todo ello a pesar del crecimiento substancial (alrededor del 40 por ciento) de la cantidad de riqueza producida". "Una duración media de 1.000 horas de trabajo por año es una perspectiva perfectamente tangible".

Posiblemente esta reducción del tiempo de trabajo no debería referirse a la reducción del trabajo semanal o diario. Existen otras fórmulas: "mil horas por año pueden, efectivamente, corresponder a diez días de trabajo por mes, o dos veces quince días en tres meses, o a una semana cada dos, etc.". Dicho de otra forma: "Sobre la base de una duración anual media de 1.000 horas, y suponiendo que todo el trabajo necesario pudiera ser repartido entre toda la población activa potencial, el número de horas trabajadas en el curso de una vida no será en modo alguno superior a 20.000. En consecuencia, 20.000 horas de por vida representan diez años de trabajo a jornada completa, o veinte años a media jornada o, elección más juiciosa, cuarenta años de trabajo intermitente, teniendo siempre cada persona la posibilidad de interrumpir o reducir su actividad asalariada para completar estudios, aprender una nueva profesión, construir su casa, criar a sus hijos, dedicarse a la música o escribir libros, trabajar vocacionalmente en una comunidad o con una población del Tercer Mundo..."

Estas consideraciones de Gorz no son exclusivas de él. Son muchos los sociólogos, economistas y sindicalistas con visión de futuro que están haciendo un análisis y unas propuestas similares. ¿Sueño, utopía? ¿Quién puede demostrar que no es técnicamente viable? Desde luego nadie dice que sea una cosa fácil. Nadie dice que tales medidas se puedan llevar a la práctica de la noche a la mañana. Es menester un periodo de transición acompañado por medidas de tipo económico, social y educativo, planificando la paulatina introducción de este proyecto. Vamos a ver, pues, a continuación, con más detenimiento, cuáles son las principales dificultades que se interponen a la alternativa del trabajo compartido y cuáles podrían ser los instrumentos previos de planificación social y cultural para hacerla viable en un plazo más o menos corto.

### ¿Qué compensación salarial?

Lógicamente la reducción de la duración del trabajo para que éste pueda ser compartido se enfrenta a la necesidad de una cierta compensación salarial. No todo el mundo estaría dispuesto a disminuir su trabajo, disminuyendo al mismo tiempo sus ingresos. Es interesante, sin embargo, el hecho de que cada vez haya más personas que, por su nivel cultural o por sus diferentes opciones de vida, estarían dispuestas a reducir el tiempo de trabajo sin una compensación salarial. En los últimos años se han hecho diferentes encuestas para conocer la opinión de determinados colectivos. Así, por ejemplo, en 1978 se llevó a cabo una encuesta en Estados Unidos<sup>4</sup> para conocer a qué fracción del salario estarían dispuestos a renunciar los trabajadores si con ello aumentaba su tiempo libre. El 78.3 por ciento

<sup>4</sup> Citado por OCDE, *Offre du main-d'oeuvre, contraintes de la croissance et partage du travail*, 1982.

no admitía tal posibilidad. Un 11.6 por ciento estaría dispuesto a renunciar a un 2 por ciento del salario si se le compensaba con una hora menos de trabajo por semana. Un 7.6 por ciento cambiaría media jornada de trabajo prescindiendo de un 10 por ciento del salario. Otra encuesta hecha en Francia muestra que un 23 por ciento de los asalariados aceptaría la reducción de la duración del trabajo con una disminución proporcional de su salario. Hay que advertir que esta preferencia por el tiempo libre acompañada por una reducción de los ingresos corresponde a las categorías profesionales más elevadas, y nada tiene que ver con una opción de solidaridad en beneficio de los desempleados. Sin descartar que estas proporciones puedan ir en aumento y que en ellas pueda introducirse un contenido de solidaridad, no es previsible que esa fuera la salida global a la reducción de la jornada laboral y al trabajo compartido.

La hipótesis en que se mueven las propuestas a que antes nos referíamos dan por supuesto que la reducción del tiempo de trabajo no debe ir acompañada por una disminución de los ingresos. Ello supone, pues, encontrar otras fórmulas.

La reducción del tiempo de trabajo y el pago del salario íntegro a cargo de la empresa tampoco es posible en su totalidad, ya que esto supondría unos costos salariales no soportables por las empresas si éstas deben mantener la competitividad interior y exterior. Cierto que el creciente aumento de la productividad, debido a la innovación tecnológica en determinados sectores de la industria y de los servicios, podría tenerse presente en el momento de introducir el trabajo compartido junto con la reducción del tiempo de trabajo. Pero esto no es una solución aplicable, ni mucho menos, al conjunto de la economía productiva, aunque debería, en su caso, tenerse en cuenta.

Es menester introducir, por tanto, otros esquemas que no perjudiquen a la competitividad empresarial. La única solución posible, de acuerdo con los expertos que están estudiando este problema, es que la compensación salarial corra a cargo de la sociedad en su conjunto. Dicho con palabras precisas, la propuesta que se hace se basa en un cambio en el concepto de remuneración: las personas deben ser remuneradas no en función de las horas trabajadas, sino en función de la riqueza social producida. Esto supondría que toda persona tiene derecho a una asignación básica universal de por vida. En frase de Gorz, sería la remuneración normal "distribuida durante toda la vida, por una cantidad de trabajo distribuida a través de la vida entera" (por ejemplo las 20.000 horas de que antes hemos hablado). "Concebida de esta manera, la garantía de ingresos de por vida es la consecuencia lógica de una reducción masiva de la duración del trabajo, sin pérdida del sueldo real".

De acuerdo con esta propuesta, las empresas no pagarían más que las horas trabajadas. Los costos laborales, pues, no aumentarían. La cuestión es ¿de dónde saldría el dinero para compensar la pérdida de ingresos resultante de la disminución de la duración del trabajo? Es decir, ¿cómo puede garantizarse esa asignación básica universal de por vida, a la que, según el plan propuesto, todo ciudadano tiene derecho? La respuesta, desde luego, no es simple. Debe buscarse



una fórmula fiscal para constituir una "caja de garantía compensatoria". Abundan los estudios para buscar una solución técnicamente viable a este problema<sup>3</sup>: desde las clásicas fórmulas en torno al "impuesto negativo" hasta una reforma global del sistema fiscal que Gorz resume de la siguiente manera:

"La caja es alimentada por la aportación de un impuesto que, a la manera del IVA o del impuesto sobre los alcoholes, los carburantes, el tabaco, etc., afectará a los productos y servicios con arreglo a impuestos diferenciados. Este sistema de impuestos frenará la baja continua del precio relativo de los productos rápidamente automatizables. Les afectará en mayor grado cuanto más débil sea la demanda social. Puesto que los impuestos son deducibles del precio de la exportación, la competitividad no se verá perjudicada. El pago real de las personas se compondrá de un pago directo (salario) y de un pago social, que durante los períodos de descanso garantizará por sí mismo un nivel de vida normal".

Somos conscientes de que la explicación que nos ofrece Gorz es muy esquemática y que necesita una mayor ampliación. No es éste el momento, sin embargo, de bajar a más detalles. En realidad, no se trata de una propuesta que carezca de experiencias concretas. Diversos convenios colectivos han contemplado ya esta solución. Sabemos que en un sector de la industria del automóvil de EE.UU. fue negociada una duración del trabajo de treinta años, y la misma autorizaba la jubilación independientemente de la edad. En la siderurgia, el sindicato había reivindicado el "empleo de por vida" y un salario garantizado también de por vida, que nunca podría ser inferior al de treinta horas por semana, incluso si la duración efectiva del trabajo fuera inferior. Por su parte, las políticas de presión fiscal en Suecia se asemejan bastante a lo que se está proponiendo, y tienden a garantizar la asignación social básica universal, y no con carácter de simple asistencia.

La reivindicación de una duración del trabajo de proporciones acordes con las de la vida, comenta Gorz, y la de hacer extensivo a la vida entera el pago correspondiente, permite la unión en la lucha de trabajadores y parados de todas las edades, del movimiento obrero y de los nuevos movimientos sociales.

#### La necesidad de unas nuevas condiciones socio-culturales

Decíamos antes que la propuesta del trabajo compartido, que necesariamente debe ir acompañada por una reducción en el tiempo de trabajo y compensada, al mismo tiempo, por un "salario social", se presta a ser tachada de inmediato como algo utópico. Aparte de que continuamos afirmando que se trata de algo técnicamente posible, no se nos oculta que en ningún caso sería viable si las actuales condiciones socio-culturales permanecen inmutables. Ninguna propuesta técnica innovadora será posible si ésta no va acompañada por profundas

<sup>3</sup> Véase por ejemplo, Adret, M., *Travailler deux heures par jour*, 1977. Roberts, K. V., *Un nouveau mode de distribution des revenus*, en "Futuribles", 68, 1983. Schaff, A., *Quel futuro nos aguarda*, 1986, y las obras citadas de Gorz, A.

mutaciones en el terreno de los valores sociales y en los hábitos de comportamiento de los ciudadanos. A esto voy a referirme a continuación.

#### a) Un reto para los sindicatos y el movimiento obrero en general

El sindicalismo se ha desarrollado en un contexto industrial en el que el trabajo estaba garantizado, por lo menos de una manera global. Sus luchas han estado orientadas lógicamente al mejoramiento de las condiciones de trabajo, al nivel salarial, a la conquista por la garantía en la seguridad del puesto de trabajo a pleno tiempo. El sindicalismo se ha ido construyendo a base de trabajadores fijos, para los que el trabajo asalariado, "heterónimo", constituía el centro de la vida y en torno a él se orientaba la reivindicación sindical. Esto continúa siendo así, en buena medida. El paso de una sociedad industrial clásica a una sociedad en la que el trabajo va a ser un bien escaso, y que ya tiene su expresión concreta en el paro masivo-estructural que hoy contemplamos, debe plantear al sindicalismo nuevos horizontes. No son pocos los sindicalistas que lo están comprendiendo. Pero las inercias del pasado pesan mucho todavía y tiene el peligro de que las organizaciones sindicales se cierren sobre sí mismas defendiendo a ultranza el puesto de trabajo fijo a pleno tiempo. Nos encontraríamos así con la consolidación de una tendencia, que ya se ha dado en algunas ocasiones, corporatista, quedando marginados de la tutela sindical los trabajadores sin empleo, los precarios, los eventuales, los sumergidos, los jóvenes...

No deja de ser significativo, sin embargo, que determinadas organizaciones sindicales hayan propuesto la reducción de la jornada laboral como una de sus metas más importantes, a fin de combatir y reducir el paro. Pero ¿están los trabajadores, en su conjunto, suficientemente concienciados? La reivindicación constante de muchos sindicatos por el "pleno empleo" en su sentido más clásico está lejos de coincidir con los cambios cualitativos a los que nos estamos refiriendo en relación al trabajo compartido. La lucha por la reducción de la jornada laboral debe ir acompañada por nuevas reivindicaciones en el ámbito de lo cultural y de las ocupaciones socialmente útiles. Y esto no es fácil para quienes han luchado siempre por el trabajo y el empleo en condiciones justas en el marco de un contexto social determinado. Supone, como decíamos, vencer inercias, tener imaginación, ver las cosas desde una perspectiva de futuro.

#### b) Un nuevo concepto del "valor trabajo"

Nadie puede negar el "Derecho Universal al Trabajo". Pero hoy nos encontramos con una sociedad que se ve incapaz de ofrecer trabajo a todos los ciudadanos. Y no parece, tal como ya se ha indicado anteriormente, que a medio plazo, por lo menos en los próximos treinta años, la cosa vaya a ser de otra manera. La propuesta del trabajo compartido adquiere en esta perspectiva una dimensión muy concreta. No se trata, sin embargo, de compartir sólo el trabajo en las condiciones antes descritas. Se trata, además, de poder y saber ocupar el tiempo "liberado", con la correspondiente compensación económica. La creen-

cia de que sólo es "trabajo" el que está vinculado al proceso productivo o a la prestación de determinados servicios asalariados es, sin duda alguna, la más generalizada. Normalmente no se entiende por trabajo determinadas ocupaciones creativas, lúdicas, de formación, de auto-producción o de ayuda social. Y, sin embargo, éstas van a ser para una gran parte de los ciudadanos la única posibilidad de "trabajar", de estar ocupados.

Es evidente que de la mano de las nuevas tecnologías aparecerán o se consolidarán nuevas profesiones. Pero sería un engaño pensar que ésa va a ser la única o más importante salida ocupacional del futuro. Debe decirse bien claro que, en gran medida, las nuevas ocupaciones (aquellas que deberán asumirse como complemento al trabajo asalariado compartido) se desarrollarán en el ámbito de la utilidad social y de la formación permanente. Estas ocupaciones deben relacionarse con la organización de la vida social: educación, reciclaje profesional, sanidad preventiva, atención y asistencia a colectivos cada vez numerosos de personas de edad avanzada, defensa de la naturaleza y del medio ambiente, planificación y gestión del tiempo libre, recuperación de trabajos artesanales, servicios de cooperación en zonas y países menos desarrollados del Tercer Mundo, etc.

Si no se fomentan y se planifican estas ocupaciones nadie, o muy pocos, se sentirá motivado para compartir el trabajo. Pero para esto hace falta que los trabajadores, los ciudadanos en general, sientan y vivan la necesidad de dar respuesta a nuevas necesidades y exigencias socio-culturales. Este planteamiento nos lleva a otra de las condiciones indispensables para que la política de la repartición de trabajo sea asumida como una *alternativa basada en una opción personal libremente escogida*.

### c) La necesidad de una nueva oferta educativa y cultural

Mientras el contenido de la educación, de la formación profesional y de la oferta cultural en general se orienten prioritariamente hacia las formas de trabajo clásico heterónomo o a las vinculadas con las nuevas tecnologías y a los valores que éstas comportan, se estará preparando para un modelo de sociedad que necesariamente genera frustración, discriminación, "dualidad". En efecto, los valores educacionales y culturales que se están transmitiendo hoy se basan fundamentalmente, salvo excepciones, en la eficacia de la técnica y en el supuesto de que el trabajo productivo a pleno tiempo, el trabajo asalariado tal como se ha entendido hasta ahora, podrá continuar siendo el centro de la vida de la persona humana.

Recientes estudios nos demuestran que el noventa por ciento de lo que hoy se está enseñando a los niños y a los jóvenes como salida ocupacional y profesional, dentro de diez o quince años, lo harán enteramente las "máquinas". Y no se prepara, más que en un diez por ciento, para aquello que las "máquinas" no van a hacer: servicio social solidario, creatividad, riesgo, capacidad de imaginación y decisión, coordinación, auto-ocupación y auto-organización, espíritu emprende-

dor, actividades culturales y de utilidad social, etc. "El sistema educativo, se advierte por los mencionados estudios, ha proporcionado hasta ahora los 'ordenadores humanos' que la industria taylorizada necesitaba: prioridad a la disciplina, a la puntualidad, a la memorización, al desenvolvimiento de las capacidades cognitivas y analíticas; cualidades "secundarias" como el afecto, las facultades artísticas, la simpatía, la compasión, la capacidad de amar y comunicarse, etc., son consideradas como de segundo orden y, por tanto, son subvaloradas".

Si no hay una voluntad política y cultural para cambiar esta tendencia en el sistema educativo y en las ofertas culturales en general los resultados pueden ser catastróficos. Las lúcidas palabras de Gorz confirman, una vez más, lo que queremos expresar: El sistema educativo de tipo clásico, hoy predominante, "tendrá como catastrófico resultado la formación de hombres y mujeres para ejercer tareas en las que los ordenadores les harán la competencia y les superarán con gran distancia. Esta catástrofe no será evitada, la liberación del tiempo (*fruto del trabajo compartido*) no tendrá efectos emancipadores, si la educación no da prioridad a la apertura de las facultades irremplazablemente humanas: manuales, artísticas, afectivas, racionales, capacidad de dirigir preguntas inesperadas, de inventar fines originales, de dar sentido o de rechazar la carencia de sentido...".

Por muchos estímulos —económicos sobre todo— que se ofrezcan para llevar a la práctica una política de disminución en el tiempo de trabajo y de repartición del mismo, ésa no será aceptada. No precisamente o solamente por falta de solidaridad con las personas sin trabajo, sino, sobre todo, por "falta de sentido y de motivación". No es extraño que todavía sean una mínima parte de personas las que estén dispuestas a disminuir el tiempo de trabajo para disponer de un tiempo libre superior. Recuérdense las encuestas mencionadas anteriormente. Pero aún en el caso de que la reducción en el tiempo de trabajo vaya acompañada por una compensación salarial, de la forma antes descrita, serán muy pocos los que acepten de forma espontánea y con ilusión otra forma de ocupar el tiempo si no se les ha equipado culturalmente para un estilo y una calidad de vida diferentes.

### Conclusión

La propuesta del "trabajo repartido" puede parecer en las actuales circunstancias —ya se ha advertido al principio de esta reflexión— una propuesta utópica, y esto es cierto. Hoy no existe, no tiene lugar en los proyectos personales de la inmensa mayoría de los ciudadanos, por no decir en su totalidad. Es una "utopía". Y, sin embargo, quienes contemplan con visión de futuro y de forma realista el tipo de sociedad que nos aguarda nos advierten que no hay otra alternativa para que el "Derecho Universal al Trabajo" no sea una pura entelequia.

Nadie dice que sea la única alternativa. Ella sola no será suficiente. Pero es una medida necesaria que debe ir acompañada, en todo caso, por una voluntad

política y cultural hoy ausente en los proyectos ocupacionales barajados por las Administraciones. El hecho, sin embargo, de que algunos sectores sindicales incluyan en sus reivindicaciones la reducción de la jornada laboral no deja de ser esperanzador. Pero no basta reclamar la jornada laboral de treinta y cinco horas. Una reducción de este tipo está bien para comenzar, pero su impacto en el reparto de trabajo será prácticamente imperceptible. Una reducción de este tipo es absorbida por el aumento de la productividad en la mayoría de los casos.

La reducción de la jornada laboral para que tenga un impacto sensible en la repartición del trabajo debe ser drástica. Adam Schaff nos dice que en los primeros diez años del próximo siglo la jornada laboral debería haberse reducido a las veinte o veinticinco horas semanales. En todo caso, es ésta una política ocupacional que debe planificarse cuidadosamente y que debe ir acompañada necesariamente por ofertas sustancialmente diferentes en el ámbito de la formación y educación, tal como se ha explicado en las líneas anteriores.

Acabemos diciendo algo que no debe perderse de vista. La reducción del tiempo de trabajo y el consiguiente reparto del mismo tiene un doble objetivo: la lucha contra el desempleo estructural masivo que hoy estamos padeciendo, y que va a continuar en los próximos años, y la mejora en la calidad de vida para toda persona humana.