

# Los sindicatos entre el neocorporativismo y la ampliación de su misión

Revista: [Pasos a la izquierda N°12 \(Abril 2018\)](#)

Por **ANDRÉ GORZ**

## **1. LA CRISIS DEL TRABAJO**

### **1.1. La ideología del trabajo**

**El trabajo con fines económicos no siempre ha sido la actividad humana dominante. Sólo se ha convertido en actividad dominante a escala de toda la sociedad desde el advenimiento del capitalismo industrial, o sea, desde hace más o menos 200 años. Antes, en las sociedades premodernas, en la Edad Media y en la antigüedad, así como en las sociedades precapitalistas que subsisten todavía hoy en día, se trabajó mucho menos que en estos tiempos. Hasta tal punto que los primeros industriales, en los siglos XVIII y XIX, tropezaron con un sinfín de dificultades tratando de obligar a su mano de obra a que vinieran a trabajar toda la jornada, día a día, lo que fue el porqué de la quiebra de los primeros patronos de manufacturas.**

Es decir, que lo que los anglosajones y los alemanes llaman «la ética del trabajo» y «la sociedad de trabajo» son conceptos recientes.

Lo característico de las «sociedades de trabajo» es que en ellas el trabajo se considera a la vez como un deber moral, como una obligación social y como el camino hacia el éxito personal. La ideología del trabajo da por adquirido:

- que cuanto más trabaja cada uno, tanto mejor será el mundo;
- que los que trabajan poco o no trabajan del todo constituyen un perjuicio para la colectividad y no merecen ser miembros de ella;
- que el que trabaja bien tendrá éxito en la sociedad y el que no trabaja tiene personalmente la culpa del hecho de que no tenga éxito.

---

**Lo característico de las «sociedades de trabajo» es que en ellas el trabajo se considera a la vez como un deber moral, como una obligación social y como el camino hacia el éxito personal**

---

Muchos entre nosotros quedan profundamente imbuidos de la referida ideología y hoy en día no hay hombre político, de derechas ni de izquierdas, que no venga a exhortarnos a trabajar, aseverando que sólo mediante el trabajo lograremos salir de la presente crisis. Para «vencer el paro», añaden, hay que trabajar más y no menos.

## **1.2. La crisis de la ética del trabajo**

En realidad, la ética del trabajo se ha vuelto caduca. Ya no es verdad que para producir más hay que trabajar más, ni tampoco que el hecho de producir más conduce a que la calidad de vida sea mejor. El lazo entre *más y mejor* se ha roto; porque para muchos productos o servicios, nuestras necesidades están cubiertas con creces, mientras que muchas de nuestras necesidades, todavía no satisfechas, se cubrirán no cuando se produzca *más*, sino cuando se produzca *de otra manera otra cosa*, e incluso cuando se produzca *menos*. Lo que particularmente es así, en cuanto atañe a nuestras necesidades de aire, de agua, de espacio, de silencio, de belleza, de tiempo de ocio, de contactos humanos.

Tampoco sigue siendo verdad que cuanto más trabaja cada uno, tanto mejor se encontrará todo el mundo. La crisis actual ha dado impulso a una mutación técnica de una amplitud y de una rapidez sin precedentes: «la revolución micro eléctrica», que tiene como efecto y por objeto *economías de trabajo* que crecen rápidamente tanto en la industria como en las administraciones y en los servicios. *Producciones crecientes se aseguran ahora mediante cantidades de trabajo decrecientes* teniendo como resultado que el proceso social de producción ya no requiere que todo el mundo trabaje a tiempo completo. La ética del trabajo se ha vuelto impracticable y la sociedad de trabajo está en crisis.

## **1.3. La ideología neoconservadora del esfuerzo**

No todo el mundo es consciente de dicha crisis; hay algunos que sí son conscientes de ella, pero que tienen interés en negarla, lo que es particularmente el caso de numerosos «neoconservadores» que pretenden perpetuar la ideología del trabajo en un contexto en el que el trabajo remunerado se hace cada vez más raro, de suerte que empujan a las personas a buscar un trabajo remunerado y a competir cada vez más duramente las unas con las otras. De esta competencia esperan que el precio del trabajo (o sea, el salario) baje y que los «más fuertes» eliminen a los «más débiles». En base de esta selección neodarwiniana de los «más aptos» esperan el renacimiento de un capitalismo dinámico, desembarazado de sus escorias y de todas o de parte de las leyes sociales.

## **1.4. Trabajar menos para que todos puedan trabajar**

El interés común de todos los asalariados, al contrario, consiste en no hacerse competencia, en organizar su unión frente al patronato y en negociar colectivamente con él las condiciones de su empleo. El sindicalismo es la expresión del referido interés común. En un contexto en el cual no

hay trabajo remunerado a tiempo completo para todo el mundo, para el movimiento sindical, el abandono de la ideología del trabajo se hace imperativo de subsistencia. Dicho abandono no significa de modo alguno una negociación. El tema de la liberación del trabajo, tanto como el tema de «trabajar menos para que todos puedan trabajar», han motivado las luchas del movimiento obrero desde sus orígenes.

---

**El sindicalismo es la expresión del referido interés común. En un contexto en el cual no hay trabajo remunerado a tiempo completo para todo el mundo, para el movimiento sindical, el abandono de la ideología del trabajo se hace imperativo de subsistencia**

---

## **1.5. Las formas de trabajo**

Tenemos la costumbre de entender por «trabajo» una actividad *pagada*, realizada por cuenta de un tercero (el empresario), con miras a fines que uno no ha escogido para sí y según modalidades y horarios fijados por el que lo paga. La confusión entre «trabajo» y «empleo» resulta tan corriente como la confusión entre «derecho al trabajo», «derecho a un salario» y «derecho a una renta».

Sin embargo, en realidad cada actividad no es trabajo y cada trabajo no se paga ni se realiza con miras a ser pagado. Es conveniente distinguir tres tipos de trabajo:

### **1.5.1. EL TRABAJO CON FINES ECONÓMICOS**

Es el trabajo realizado con miras a un pago. Es el dinero, o sea, *el intercambio comercial* el que entonces es el objetivo principal. Primero, se trabaja para «ganarse la vida» y, luego, sólo por la satisfacción o por el placer que, en su caso, uno obtiene de su trabajo, lo que llamaremos trabajo con *finés económicos*.

### **1.5.2. EL TRABAJO DOMESTICO Y EL TRABAJO PARA SI MISMO**

Es el trabajo que uno hace, no con miras a obtener un intercambio económico, sino con miras a *un resultado* cuyo destinatario y beneficiario principal es directamente la persona que lo realiza. Es precisamente el caso, entre otros, del «trabajo de reproducción», o sea, el trabajo doméstico que, día a día, asegura las bases necesarias inmediatas a la vida: preparar las comidas, cuidar de la limpieza de su cuerpo y de la vivienda, procrear y educar hijos, etc. Muchas veces, dicho trabajo ha sido y sigue siendo impuesto a las mujeres encima de su trabajo con fines económicos.

Por el hecho de que la comunidad doméstica (la familia o la familia en el sentido más amplio de la

palabra) sea una comunidad fundada en la *puesta en comunidad* y no en la contabilización ni en el intercambio comercial, el pago del trabajo doméstico no se ha considerado hasta estos últimos tiempos. Al contrario, el trabajo doméstico ha sido considerado como realizado *por y para* la comunidad doméstica indivisa. Esta manera de ver las cosas, hay que subrayarlo, sólo es legítima si los miembros de la comunidad doméstica se reparten equitativamente las tareas. El pago del trabajo doméstico a través de un subsidio público, demandado por algunas mujeres militantes en beneficio de la mujer, en nombre de la utilidad social de dicho trabajo, no puede conducir a un reparto equitativo de las tareas y, además, presenta los siguientes inconvenientes:

— transforma el trabajo doméstico en un trabajo *útil para la sociedad*, aunque su objetivo no es y no debe ser la utilidad social, sino el bienestar y el desarrollo personal de los miembros de la comunidad, lo que es muy diferente. La confusión entre el desarrollo de las personas y su utilidad social nace de una concepción totalitaria de la sociedad, donde no hay lugar para la singularidad ni para la particularidad de cada persona ni para el carácter específico de la esfera privada, que es y debe ser por esencia sustraída al control social y a los criterios de utilidad pública.

### 1.5.3. LA ACTIVIDAD AUTÓNOMA

Las actividades autónomas son las que uno realiza porque son un objetivo en sí mismo y que, por lo tanto, son realizadas libremente, sin necesidad alguna. Se trata aquí de todas las actividades sentidas como medios de desarrollo personal, que enriquecen, que son fuentes de sentido y de gozo, actividades artísticas, filosóficas, científicas, actividades que promueven las relaciones, actividades educativas, caritativas, de ayuda mutua, de autoproducción, etc. Todas las referidas actividades requieren un «trabajo» en el sentido de esfuerzo, de aplicación metódica, pero tienen su sentido y su recompensa tanto en su realización como en su resultado: forman una unidad con el tiempo de vivir que, además, no puede medirse de manera tacaña. Efectivamente, una misma actividad —por ejemplo, educar a los niños, preparar la comida, cuidarse del ambiente en el cual se vive— puede ser un trabajo del que se sienten las coacciones como opresivas o una actividad en la cual uno se complace, según uno está agobiado por la falta de tiempo o según lo realiza completamente a gusto o con tiempo, en el marco de una cooperación y de un reparto voluntario de las tareas.

### 1.6. El fin de la utopía

El trabajo con fines económicos sólo se ha vuelto dominante progresivamente a causa del capitalismo y a causa de la generalización de los intercambios económicos. En particular, ha eliminado muchos intercambios de servicios no económicos y muchas producciones de artesanía en las cuales el trabajo se realizaba con fines económicos. He aquí la razón por la cual el movimiento obrero ha impugnado la primacía que el capitalismo industrial confería al trabajo asalariado y a los fines económicos. Sin embargo, reclamando la abolición del sistema de los salarios y el gobierno o autogobierno de la sociedad por los trabajadores libremente asociados, dueños de los medios de producción, la lucha obrera iba en contrasentido del desarrollo que

estaba en curso. Tenía un carácter utópico, porque las posibilidades de darle cuerpo no se perfilaban.

Ahora bien, lo que fue utópico a principios del siglo pasado parcialmente deja de serlo en el día de hoy, el proceso social de producción, la economía, requieren cada vez menos trabajo asalariado. La subordinación al trabajo asalariado y a los fines económicos de todas las demás actividades y de todos los demás fines humanos pierde su sentido y su necesidad. La emancipación con relación a la racionalidad económica y comercial está haciéndose posible. Solo podrá realizarse por acciones que no sólo la adopten expresamente como finalidad sino también por acciones que ilustren la posibilidad. La acción cultural, el desarrollo de «actividades alternativas» cobran una importancia muy particular en este contexto, lo que enfocaré más adelante.

## **2. CRISIS DEL TRABAJO, CRISIS DE LA SOCIEDAD**

### **2.1. Dar un sentido al cambio: la liberación del tiempo**

El sindicalismo sólo puede perpetuarse como *movimiento* portador del futuro en la medida en que no limite su misión de defender los intereses específicos de los trabajadores asalariados. Tanto en la industria como en el terciario clásico, la contracción de la cantidad de trabajo solicitada viene acelerándose. Según una estimación sindical alemana, actualmente sólo se recurre al 5% de las tecnologías nuevas que están disponibles a fines de este siglo. Las reservas de productividad (o sea, las economías de trabajo previsibles) resultan inmensas en la industria y en el terciario clásico.

---

**El sindicalismo sólo puede perpetuarse como movimiento portador del futuro en la medida en que no limite su misión de defender los intereses específicos de los trabajadores asalariados**

---

La liberación del trabajo con fines económicos, a través de la reducción de su duración, y el desarrollo de otros tipos de actividades, autorreguladas y autodeterminadas, son los únicos medios que pueden dar un sentido positivo a las economías de trabajo asalariado que dimanan de la revolución técnica en curso. El proyecto de una sociedad del tiempo liberado donde todo el mundo pueda trabajar, pero trabajar cada vez menos con fines económicos, dicho proyecto es el *sentido posible* del desarrollo histórico actual. Puede conferir coherencia y una perspectiva unificadora a los diferentes componentes del movimiento social porque: 1. ° Surge en el prolongamiento de la experiencia. 2. ° Sobrepasa la referida experiencia y las referidas luchas y se encamina hacia objetivos conformes a los intereses tanto de los trabajadores como de los no trabajadores y, por lo tanto, puede cimentar su solidaridad y su voluntad política común. 3. °

Corresponde a las aspiraciones de un número importante de hombres y de mujeres tomar o recobrar el poder sobre y en su vida.

## **2.2. Recobrar el poder sobre su vida**

Las luchas llevadas a cabo en los lugares de trabajo siguen revistiendo toda su importancia, pero el movimiento obrero no puede ignorar que otras luchas, llevadas en otros terrenos, tienen una importancia creciente para el porvenir de la sociedad y para la reconquista por los hombres y las mujeres del poder sobre su propia vida. Particularmente, la lucha del movimiento sindical con miras a obtener una reducción de la duración del trabajo asalariado no puede ignorar que las coacciones del trabajo asalariado realizado en la esfera de la vida privada por las mujeres pueden ser tan pesadas como las que sufren los hombres y las mujeres en su profesión. Por lo tanto, la lucha por la reducción del trabajo asalariado tiene que ir a la par de un reparto nuevo y equitativo de las tareas no remuneradas de la esfera doméstica. El movimiento sindical no puede mostrarse indiferente a las luchas específicas que el movimiento de las mujeres lleva a cabo en este sentido y debe tenerlas en cuenta en sus propias orientaciones y, muy en particular, en lo que atañe al arreglo y a la autogestión de los horarios.

El movimiento sindical tampoco puede mostrarse indiferente a la lucha de los pueblos contra la invasión en su medio ambiente de sistemas megatecnológicos que expropián las tierras a sus habitantes, arreglan o destruyen el medio ambiente en base de exigencias inhumanas, instalan, en nombre de imperativos de seguridad o de logística, un poder tecnocrático sustraído a todo control.

El derecho de las personas a gobernar soberanamente su vida y su modo de cooperación con los demás es un conjunto. No puede ser logrado en el terreno del trabajo y en las relaciones laborales en detrimento de las luchas llevadas a cabo en otros terrenos, del mismo modo que no puede conseguirse en los referidos otros terrenos en detrimento de las luchas laborales.

## **2.3. Hacía un 50% de marginados**

La reducción progresiva y masiva de la duración del trabajo sin pérdida de renta es la condición necesaria (aunque insuficiente, como veremos más adelante) de un reparto de trabajo asalariado entre todos aquellos y todas aquellas que deseen trabajar, y de una repartición equitativa del trabajo impagado en la esfera privada.

Por lo tanto, es preciso que todos puedan vivir mejor y ganarse la vida mediante el trabajo. Sólo de esta manera se podrá parar y luego invertir la escisión cada vez más profunda de la sociedad, la segmentación del mercado del trabajo, el marginamiento de una parte creciente de la población.

Según un estudio de Wolfgang Lecher, del WSI (el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la DGB), la continuación de la evolución actual conduciría, en unos diez años, a que la población activa fuera segmentada según las proporciones siguientes:

Un 25% de trabajadores periféricos que, en empresas de subcontratación y en sector de servicios, ocupan puestos precarios, poco especializados, mal pagados, según horarios que varían a merced del empresario y de las fluctuaciones del mercado;

un 50% de trabajadores marginados, parados o semiparados, trabajadores que realizan trabajos ocasionales o empleos estacionales, «faenas de poca importancia». A partir de ahora, el 51% de los franceses que tiene 18 hasta 24 años se encuentran en esta situación (un 26% de parados completos, un 25% realizan «faenas de poca importancia»); en Italia, en España, en los Países Bajos y, en particular, en Gran Bretaña, estas proporciones son aún más elevadas.

---

**Es preciso que todos puedan vivir mejor y ganarse la vida mediante el trabajo. Sólo de esta manera se podrá parar y luego invertir la escisión cada vez más profunda de la sociedad, la segmentación del mercado del trabajo, el marginamiento de una parte creciente de la población**

---

## **2.4. Los sirvientes nuevos**

El sentido de dicha evolución es reconocido y aceptado por las derechas. Una ideología patronal nueva, la llamada ideología del «recurso humano», trata de integrar en las empresas modernas, presentadas como «lugares de desarrollo intelectual y personal», el núcleo estable de trabajadores permanentes especializados. Y preconiza para los demás «empleos modestos» a «salario modesto» en las empresas de servicios y, sobre todo, en los servicios de «persona a persona».

En los Estados Unidos, muchas veces considerados como modelo, la mayoría de los 13 a 15 millones de empleos nuevos creados en el curso del último decenio pertenecen al sector de servicios personales, en la mayoría de los casos precarios, mal pagados, sin posibilidades de especialización y de progreso profesional: guardas de inmuebles, guardas de noche, asistentes o asistentas del hogar, camareros y camareras, empleados del sector de la alimentación, asistentes de enfermos, repartidores, personas que se dedican a la venta ambulante, limpiabotas, etc.

En realidad, dichos servicios de «persona a persona» son empleos *desirviente o de criado personal* en su forma modernizada y socializada. El actual ministro de Asuntos Sociales de Francia ha tenido que reconocer dicha verdad al sugerir que la contratación de empleados domésticos sea fomentada por un régimen fiscal favorable para aquéllos que den un empleo.

Al respecto, hay una paralela destacada con la evolución que se produjo en el siglo pasado cuando, a raíz de la concentración agraria y de la mecanización de: la industria textil, millones de parados y de paradas se hicieron contratar como criados y criadas: entre 1851 y 1911, los

«sirvientes personales y domésticos representaron el 14% de la población activa británica. Es probable que los servicios de «persona a persona» —con inclusión de los salones de masaje y de relajación, los grupos de terapia, las oficinas de consultas psicológicas, etc.— representen hoy en día, y particularmente en los Estados Unidos más del 14% de la población activa.

Como en las colonias de antaño y como en muchos de los países tercermundistas actuales, en los países industrializados, una masa creciente de gente ya no tiene otra salida que disputarse el «privilegio» de vender sus servicios personales a aquéllos que siguen conservando una renta cómoda.

## **2.5. Los peligros del neocorporativismo sindical**

Se está produciendo un corte que traspasa las fronteras entre las clases sociales. Como Wolfgang Lecher en su estudio precitado: «La oposición entre trabajo y capital está cada vez más netamente encubierta por el antagonismo entre los trabajadores permanentes y amparados, por una parte, y los trabajadores periféricos y los parados, por otra.

Los sindicatos corren el riesgo de degenerar en una especie de mutualidad del grupo relativamente restringido y privilegiado de los trabajadores permanentes». Si se confían como única tarea la defensa de los intereses de aquéllas y de aquéllos que ocupan un empleo estable, los sindicatos corren el riesgo de degenerar en una fuerza neocorporativa, como en determinados países latinoamericanos.

Por lo tanto, la tarea del sindicalismo, si éste pretende subsistir y desarrollarse como movimiento portador de la liberación individual y social, debe ensancharse, todavía más netamente que en el pasado, más allá de la defensa estricta de los trabajadores como tales, en sus lugares de trabajo. Los sindicatos no evitarán convertirse en una fuerza neocorporativa y de categorismo, a menos que la segmentación de la sociedad y la marginación de una parte creciente de gente pueda ser impedida. Al respecto, una política ambiciosa de reducción continua y programada de la duración del trabajo resulta indispensable. El sindicato solo no es capaz de imponer y de seguir tal política, pero, mediante sus luchas, puede hacer aceptar la necesidad y, sobre todo, puede adoptarla como el objetivo dirigente de sus acciones y de su proyecto de sociedad. El proyecto de una sociedad donde cada uno pueda trabajar menos para que todos puedan trabajar mejor y también vivir más desahogadamente se convierte, hoy en día, en uno de los cimientos de cohesión más importantes.

Queda por examinar: 1. ° La amplitud proyectada de la reducción de la duración del trabajo. 2. ° Los cambios y tareas culturales resultantes de dicha reducción para los sindicatos. 3. ° Lo que la referida reducción puede cambiar en la vida de cada uno. 4. ° Cómo puede ser programada, realizada y hecha compatible con la mejora del nivel de vida.

## **3. TRABAJAR MENOS PARA QUE TODOS PUEDAN TRABAJAR**



### 3.1. Hacia las 1.000 horas por año

La presente revolución técnica conduce a economías de trabajo cuya amplitud muchas veces se subestima. En la industria, la productividad aumenta, desde 1978, en un 5 a 6% por año; en el conjunto de la economía aumenta de un 3 a 4% por año. La producción de bienes y servicios apenas aumenta en un 2% por año. Con otras palabras, sin cesar de crecer ligeramente, la economía disminuye cada año en un 2% la cantidad de: trabajo que necesita.

Dicha *economía de trabajo neta* promete acelerarse desde ahora hasta fines del siglo particularmente gracias a los perfeccionamientos previsibles en materia de robots y de ordenadores. Pero también sin aceleración, las necesidades de trabajo en la economía habrán disminuido en el decenio próximo venidero en por lo menos un 22%, y en los quince años venideros habrán disminuido en más o menos un tercio.

Por lo tanto, desde ahora hasta principios del siglo XXI, las perspectivas son las siguientes: o bien se mantiene las normas actuales de trabajo a tiempo completo y al 10 a 20% de parados actuales se unirán un 35% de parados suplementarios, o bien se reduce la duración del trabajo con fines económicos en proporción con economías de trabajo previsibles y trabajaremos de 30 a 40 horas menos —y hasta la mitad menos— si todo el mundo tiene que encontrar un trabajo remunerado. Claro que también se pueden concebir soluciones intermedias; pero no cabe duda de que la solución óptima es la que permite que cada uno y cada una trabaje, pero trabaje menos, trabaje mejor y reciba bajo la forma de *ingresos reales crecientes su parte de la riqueza creciente producida por la sociedad*, lo que supone que la duración del trabajo, que actualmente asciende a unas 1.600 horas por año, se reduzca gradualmente y de manera programada a unas 1.000 horas por año en 15 a 20 años, sin que baje el nivel de vida, bien al contrario. Todo ello requiere un conjunto de políticas específicas y, particularmente, una política social que haga depender el poder adquisitivo *no de la cantidad del trabajo realizado, sino de la cantidad de riquezas producidas por la sociedad*. Volveré sobre el tema.

### 3.2. Valores nuevos, tareas nuevas

Por primera vez en la historia moderna, el trabajo pagado podrá cesar de ocupar la parte más importante de nuestro tiempo y de nuestra vida. Por primera vez, la liberación del trabajo se convierte en una perspectiva tangible. Pero no hay que subestimar lo que aquello implica para cada uno de nosotros. La lucha por una reducción continua y sustancial de la duración del trabajo pagado supone que progresivamente el trabajo pagado cese de ser la única y hasta la más importante ocupación de nuestra vida. El trabajo deberá cesar de ser nuestra principal fuente de identidad y de inserción sociales. Otros valores que los valores económicos, otras actividades que las actividades funcionales, instrumentales, asalariadas que nos imponen los aparatos y las instituciones sociales, deberán convertirse en dominantes en la vida de cada uno.

**Por primera vez en la historia moderna, el trabajo pagado podrá cesar de ocupar la parte más importante de nuestro tiempo y de nuestra vida. Por primera vez, la liberación del trabajo se convierte en una perspectiva tangible**

---

Dicha mutación de la sociedad y de la cultura exige de cada uno un esfuerzo realizado sobre sí mismo, al que cada uno puede ser incitado, pero que ningún Estado, gobierno, partido ni sindicato puede realizar por él. Exige que encontremos a la vida un sentido, otro que el trabajo pagado, la ética profesional, el rendimiento y también requiere que otras luchas, que aquéllas que tienen como objeto el rendimiento salarial, cobren más importancia. El conjunto de dichos cambios culturales es de tal amplitud que sería vano proponerlos *si no se dirigieran en el sentido de una mutación ya en curso.*

### 3.2.1. LIBERACIÓN EN EL TRABAJO Y LIBERACIÓN DEL TRABAJO

Desde hace unos veinte años, la desafección respecto del trabajo asalariado no ha dejado de hacer progresos, lo que es particularmente atestiguado por sondeos realizados periódicamente por institutos alemanes y suecos. Particularmente sensible en el caso de los trabajadores jóvenes, no refleja ni una falta de interés ni una negativa al esfuerzo, sino el deseo de que el trabajo forme parte de la vida en vez de que la vida sea sacrificada o subordinada al trabajo. La aspiración a tomar o a volver a tomar el poder sobre su vida se encuentran en los trabajadores, sobre todo en los jóvenes, y los sensibiliza por los movimientos específicos que vayan en este sentido.

Sin embargo, la aspiración a liberarse del trabajo o respecto del trabajo no debe oponerse a los objetivos sindicales tradicionales de liberación en el trabajo. Al contrario, una y otra se condicionan mutuamente. Experiencias adquiridas han dado la prueba de que los trabajadores son cada vez más exigentes en cuanto atañe a las condiciones y a las relaciones del trabajo cuando éste les deja el tiempo y las fuerzas para una vida personal. Por el contrario, el desarrollo personal tiene como condición un trabajo que, por su duración y su carácter, no mutile las facultades psíquicas ni físicas del trabajador. Por lo tanto y como en el pasado, el movimiento sindical tiene que luchar a dos niveles a la vez: por «la humanización», el enriquecimiento del trabajo y por la reducción de su duración sin pérdida de renta.

Dicha tarea tradicional del sindicato no ha perdido nada de su actualidad. Porque, aunque la ideología patronal atribuye gran valor a la recalificación, a la responsabilidad y a la personalización del trabajo ligadas a la revolución técnica, esta valoración del trabajo obrero, en realidad, sólo afecta a una élite privilegiada.

Además de fomentar el desempleo, la otra cara de la medalla de la referida ideología consiste en la descalificación y la estandarización de numerosas tareas hasta la fecha calificadas, y la puesta bajo vigilancia electrónica permanente del comportamiento y del rendimiento de numerosos

trabajadores asalariados en la industria y en el sector terciario. En vez de acarrear una liberación, la introducción de la informática muchas veces tiende a «densificar» el trabajo a consecuencia de la eliminación de «tiempos inutilizados» y de la coacción de acelerar el ritmo.

Muchas veces acompañada de reducciones o de «flexibilizaciones» de los horarios, esta «densificación» del trabajo enmascara como a propósito el hecho de que la intensidad del esfuerzo humano no sea más que un factor accesorio de la elevación de la producción, ya que el factor principal es la economía de trabajo humano debida a las prestaciones propias de los materiales a los cuales se recurre y que, sin embargo, podrían servir a aligerar el cansancio, la monotonía y la duración del trabajo, lo que deja ver claramente el carácter arbitrario y opresivo de la intensificación del trabajo.

### *3.2.2. FORMAS DE TRABAJO NUEVAS, RESPONSABILIDADES NUEVAS*

De una manera general, el trabajo tiende a convertirse en una fuerza de producción secundaria en comparación con el poderío, la informática y la complejidad de los equipos. Cada vez más raros son los trabajos donde las nociones de esfuerzo y de rendimiento individual sigan teniendo un sentido, donde la cantidad y la calidad de productos dependa de la aplicación de los trabajadores y donde el orgullo por un producto bien hecho pueda convertirse en una fuente de identidad social y personal.

En las empresas dominadas por la robótica y en las industrias de proceso muy en particular, el trabajo consiste esencialmente en vigilar, (re)-programar y, llegado el caso, corregir o reparar el funcionamiento de sistemas automáticos. En ellas, los trabajadores suelen estar de servicio y ya no suelen estar en el trabajo. Su trabajo es esencialmente intermitente, siendo tan desmaterializado y estando en función del sistema cuya buena marcha asegura tal como el trabajo de los funcionarios y, exactamente como en el caso de éstos, muchas veces tiene que respetar procedimientos establecidos de antemano de manera extremadamente detallada que excluyen la iniciativa y el espíritu creador. La influencia de los trabajadores en «el producto» y en las finalidades, a cuyo servicio trabajan, resulta mínima.

La ética y las virtudes clásicas del trabajo están condenadas a ceder ante una ética del servicio y, eventualmente, de la responsabilidad hacia la colectividad, en la medida en que la conciencia profesional ya no pueda consistir en identificarse con el valor del producto del trabajo, sino sólo con el valor de la función que uno ocupa.

Por lo tanto, resulta indispensable interrogarse sobre las finalidades a cuyo servicio uno está a través de la función que desempeña en su «trabajo». Por lo mismo, la conciencia profesional debe extenderse al examen de los resultados sociales y culturales que implican las opciones técnicas, económicas, comerciales, lo que vale particularmente para los trabajadores técnicos y científicos entre los cuales, por otra parte, es corriente que asociaciones o agrupaciones pongan en cuestión públicamente, desde un punto de vista ético o político, los objetivos, el valor y las consecuencias

de los programas.

---

**En un período en el cual el trabajo a tiempo completo de todos resulta cada vez menos necesario para la economía, la pregunta «trabajar ¿por qué?, ¿para qué?» cobra una importancia central y sólo podrá protegernos de una ética del «esfuerzo por el esfuerzo», del «producir por producir» que se culmina en la aceptación de la economía de guerra y de la guerra misma**

---

Esta extensión de la conciencia profesional, este recogerse reflexivo y crítico respecto de las implicaciones de la actividad profesional puede, sin duda alguna, realizarse en asociaciones o en grupos de reflexión, pero no podrían ser ajenos al movimiento sindical porque, si se realizaran fuera del movimiento sindical, sería muy probable que se corriera el peligro de ver desarrollarse una casta tecnocrática que, en nombre del profesionalismo y de la pasión técnica, dejara utilizar o utilizara personalmente sus competencias con miras a una dominación y un control reforzados de las potencias económicas y del Estado sobre los ciudadanos.

En un período en el cual el trabajo a tiempo completo de todos resulta cada vez menos necesario para la economía, la pregunta «trabajar ¿por qué?, ¿para qué?» cobra una importancia central y sólo podrá protegernos de una ética del «esfuerzo por el esfuerzo», del «producir por producir» que se culmina en la aceptación de la economía de guerra y de la guerra misma.

### 3.2.3. LA IMPORTANCIA DE LOS OBJETIVOS Y ACCIONES NO ECONÓMICAS

La economía capitalista ya no puede garantizar a cada uno y a cada una su derecho al trabajo económicamente útil y remunerado. Es la razón por la cual el derecho al trabajo sólo puede garantizarse para todos y para todas si, 1. °, la duración del trabajo en la economía se reduce; si 2. °, las posibilidades de trabajar fuera de la economía en tareas que no tengan fines económicos se desarrollan y se abren a todos.

#### 3.2.3 1. *El sindicato en la vida y en la ciudad: tareas culturales*

Hemos visto que la posibilidad de trabajar en la economía sólo podrá ser asegurada a todos y a todas si la duración del trabajo se reduce progresivamente a unas 1.000 horas por año. Entonces, el trabajo pagado ya no podrá constituir el contenido principal de la vida. So pena de convertirse en consumidores pasivos de diversiones, colmados y manipulados por un diluvio de programas, de mensajes y de juegos organizados por los medios de comunicación, los individuos deberán poder desarrollar centros de interés y actividades autónomas, con inclusión de actividades productivas. Su socialización, o sea, su inserción en la sociedad y su sentimiento de pertenecer a una cultura,

dependerán aún más de las referidas actividades autónomas que del trabajo que un empresario o una institución les asigne. (Por otra parte, las mismas observaciones valdrían en la hipótesis en que en vez de reducir la duración del trabajo, la sociedad optara por una masa de parados más o menos bien subsidiados.)

Al respecto, el movimiento obrero debe recordar que originariamente nació de asociaciones de cultura obrera. No podrá perpetuarse como movimiento a menos que se interese por el desarrollo humano tanto fuera del trabajo como en el trabajo y ayude o participe en la creación de lugares y de espacios donde los hombres puedan ocuparse de sí mismos a través de la autoorganización y donde se puedan desarrollar sus relaciones sociales: universidades populares, «hogares para todos» y los que los británicos llaman «community centres»; cooperativas de intercambio de servicios y asociaciones de ayuda mutua; talleres cooperativos de reparación y de producción autónoma; círculos de debate, de reflexión, de intercambio de conocimientos, de creación artística y artesana, etc.

Aquí no se trata de tareas para un futuro todavía lejano, sino de tareas prioritarias urgentes por dos razones:

— la tendencia de las grandes empresas a sustraer un máximo de fabricaciones y de servicios a través de empresas pequeñas que recurren a una mano de obra fluctuante y precaria y hasta a trabajadores y trabajadoras a domicilio, exige que los sindicatos estén presentes y accesibles para todos en la ciudad y en los suburbios. Los sindicatos deben ejercer una atracción sobre la mano de obra flotante y la población en general y esto con independencia a su capacidad de organizar a los asalariados en sus lugares de trabajo;

— más que en cualquier otra época, la influencia del movimiento sindical depende de su capacidad de situar a la industria cultural, a los negocios de divertimento y ocio el monopolio que éstos pretenden adquirir sobre la formación de las conciencias, sobre la concepción de la sociedad venidera, de la vida y de sus prioridades. Esta tarea cultural de los sindicatos es, en realidad, una tarea política a condición de que la palabra «política» se entienda en su sentido original de actividad concerniente a la organización, el devenir y el bien de la «ciudad».

### *3.2.3.2. El sindicato, movimiento entre otros movimientos*

El movimiento sindical tampoco podrá ignorar las luchas que desde hace unos quince años vienen, desarrollándose fuera de las empresas. Dichas luchas, de contenidos muy diferenciados, tienen como denominador común la aspiración de los individuos y de las comunidades a recobrar su soberanía existencial, su poder de autodeterminar su vida. Las luchas tienen como blanco común la dictadura ejercida sobre sus necesidades por la burocracia y la industria en alianza con profesiones que pretenden tener el monopolio de los conocimientos en varios terrenos diferentes, como la sanidad, la educación, las necesidades de energía, la urbanización, el modelo y el nivel del consumo, etc. A todos estos niveles, numerosos movimientos, los «movimientos sociales

nuevos», que tienen un objetivo específico, tratan de defender el derecho a la autodeterminación contra mega tecnologías y cientifismos que conducen a concentrar el poder de decisión entre las manos de una tecnocracia cuyos informes periciales a veces sirven de legitimación a los poderes económicos y políticos.

---

**De la actitud del movimiento sindical respecto a los demás movimientos sociales y sus objetivos, también depende su evolución propia. Si el movimiento sindical se distancia de ellos, si opina que su misión se limita a la defensa de los asalariados como tales, no podrá escapar a su degradación en fuerza neocorporativa y conservadora**

---

Dichas luchas contra la profesionalización, la tecnocratización y la monetarización de la vida son manifestaciones particulares de una lucha fundamental por la emancipación. Contienen un potencial de radicalismo que repercute en las luchas del trabajo y forman la conciencia de una parte creciente de ciudadanos. Es esencial que el movimiento sindical se abra a las aspiraciones de las cuales los referidos movimientos son los portadores y que las integre; de la misma manera, resulta esencial que el movimiento sindical mismo se considere como una parte integrante de un movimiento más amplio, multiforme, de emancipación individual y social. El hecho de que sea y siga siendo el componente mejor organizado de dicho movimiento, le confiere una responsabilidad particular: el éxito o el fracaso de los otros componentes del movimiento sindical dependen en gran parte de él. A medida que los combata o que busque la alianza con ellos y la acción común, los demás componentes se situarán en el interior o en el margen de las izquierdas, podrán pasar a acciones colectivas o caerán en la tentación de pasar a acciones minoritarias, violentas.

De la actitud del movimiento sindical respecto a los demás movimientos sociales y sus objetivos, también depende su evolución propia. Si el movimiento sindical se distancia de ellos, si se niega a ser un componente de un movimiento más amplio, si opina que su misión se limita a la defensa de los asalariados como tales, no podrá escapar a su degradación en fuerza neocorporativa y conservadora.

### **3.3. Trabajar menos, vivir mejor**

#### **3.3.1. EL CAMPO DE LAS ACTIVIDADES AUTÓNOMAS**

Una reducción progresiva de la duración del trabajo hasta 1.000 horas por año por lo menos confiere al tiempo disponible dimensiones completamente nuevas. El tiempo durante el cual no se trabaja ya no es necesariamente un tiempo destinado al descanso, a la recuperación, al divertimento, al consumo; ya no sirve para compensar las fatigas, las coacciones, las

frustraciones del tiempo de trabajo. El tiempo libre ya no será simplemente este «tiempo que nos queda», siempre demasiado breve, durante el cual uno tiene que darse prisa para aprovecharlo no es cuestión en absoluto de emprender nada.

Tan pronto como la duración del trabajo sea reducida a menos de 25 ó 30 horas por semana, el tiempo disponible puede llenarse mediante actividades realizadas sin fines económicos y que enriquezcan la vida del individuo y del grupo: tareas culturales y estéticas que tiendan a sentir y procurar alegría, a embellecer y «cultivar» el medio en el que uno viva; actividades de asistencia, de cuidados, de ayuda mutua que tejan una red de solidaridad y de relaciones sociales en el barrio o en el municipio; desarrollo de las relaciones entre amigos y de intercambios afectivos; actividades educadoras y artísticas; reparación y autoproducción de objetos y de alimentos «por el gusto» de hacerlos uno mismo y de conservar, de transmitir cosas a las cuales uno pueda tomar afecto; cooperativas de intercambios de servicios, etcétera. De este modo, una parte considerable de los servicios, que en la actualidad son atendidos por profesionales, empresas comerciales o instituciones públicas, podrán ser realizados por los individuos mismos, en calidad de miembros de una comunidad de base, voluntariamente y conforme a las necesidades que los miembros mismos hayan determinado. Más adelante volveré sobre el tema.

El conjunto de dichas actividades no debe ser entendido como un sector económico alternativo que constituya una «economía dual». Por su esencia, las referidas actividades no obedecen a ningún racionalismo económico y se sitúan más allá y fuera de la esfera de la economía. Su realización no es el medio de llegar a un resultado, a una satisfacción, sino que su realización misma produce el resultado deseado y esta satisfacción. El tiempo dedicado a la música, al amor, a la educación, al intercambio de ideas, al consuelo de un enfermo, a la creación, etc., es el tiempo de la vida misma, no tiene precio por el cual pueda ser vendido o comprado. La expansión del tiempo dedicado a la vida y la reducción del tiempo dedicado a trabajos necesarios o a finalidades económicas han sido un objetivo constante de la Humanidad.

### *3.3.2. DE LA AUTOGESTIÓN DEL TIEMPO A LA AUTOGESTIÓN DE LA VIDA*

No hay nada que obligue a considerar la reducción de la duración del trabajo pagado bajo la forma de una reducción de la duración del trabajo cotidiano o hebdomadario. Las posibilidades de autogestión individual y/o colectiva del tiempo de trabajo se extienden con la introducción de la informática y con la flexibilidad más grande a unidades de producción descentralizadas. Ya hoy en día, los funcionarios de Quebec pueden repartir como quieran las 140 horas de trabajo que tienen que prestar por mes. Las fábricas y las administraciones han sido reorganizadas de modo que se ha suprimido toda coacción en cuanto al horario cotidiano, porque los puestos de trabajo casi ya no dependen unos de otros. A la flexibilización patronal del tiempo de trabajo procede oponer dichas posibilidades de autogestión del tiempo realizada por los trabajadores mismos.

Mil horas por año, esto puede traducirse en 20 horas por semana, en dos días y medio, o en diez días por mes, o en veinticinco semanas por año, o en diez meses repartidos por dos años, etc., sin

reducción de la renta real, claro está (volveré a este tema más adelante). También se puede definir una duración del trabajo a escala de la vida entera: por ejemplo, 20.000 a 30.000 horas por vida a prestar en el espacio de los cincuenta años de vida potencialmente activa y que aseguran a cada uno, durante toda su vida, remunera 1.600 horas por año de vida activa.

Semejante autogestión a escala de la vida entera es discutida en Suecia en consideración a las siguientes ventajas: le permite a cada uno y a cada una trabajar más o menos durante determinados períodos de su vida, anticipar o retrasar horas de la duración *anual* del trabajo; interrumpir su actividad profesional, *sin pérdida de renta* durante varios meses o varios años para reanudar los estudios, aprender otra profesión, crear una empresa, educar a los niños, construir su casa, realizar un proyecto artístico, científico, humanitario, cooperativo, etcétera.

La posibilidad de alternar un trabajo pagado con actividades autónomas o de hacerlos al mismo tiempo, no debe entenderse como una desvalorización del trabajo remunerado. El desarrollo personal mediante actividades autónomas siempre repercute en el trabajo profesional, lo fecunda y lo enriquece. La idea de que hay que dedicarse enteramente, durante todo su tiempo, a un mismo trabajo para tener éxito o para crear es una aberración. Los creadores y los pioneros generalmente suelen ser personas que saben hacer mil y unas cosas y que tienen centros de interés y ocupaciones variados y cambiantes. Einstein concibió su teoría de la relatividad durante su tiempo de ocio que le dejaba su trabajo a tiempo completo en la oficina de licencias de Berna.

La innovación, la creación generalmente no resultan de un trabajo continuo regular sino de un esfuerzo espasmódico (20 horas o más de asociados en la programación en la informática, 300 a 500 horas por mes, varios meses de asociado en la creación de una empresa o la puesta a punto de una técnica, de instalaciones nuevas, etc.), todo ello seguido por períodos durante los cuales la reflexión, la lectura, el bricolaje, los viajes, los intercambios afectivos e intelectuales predominan.

---

**La posibilidad de alternar un trabajo pagado con actividades autónomas o de hacerlos al mismo tiempo, no debe entenderse como una desvalorización del trabajo remunerado. El desarrollo personal mediante actividades autónomas siempre repercute en el trabajo profesional, lo fecunda y lo enriquece**

---

El empeño continuo en el trabajo no sirve ni al espíritu creador ni a la eficiencia; sólo sirve para crear ansiedad de poder en aquellos que defienden el rango y el poderío que su trabajo les permite obtener. No es corriente que pioneros, creadores, investigadores de alto nivel estén *en el trabajo* durante más de un promedio de 1.000 horas por año. Además, la experiencia ha demostrado que cuando dos personas, que trabajan cada una durante dos días y medio, se reparten su mismo puesto de responsabilidad (el puesto de decano de la Universidad, jefe de



personal, asesor jurídico, arquitecto municipal, médico, etc.), el trabajo resulta mejor y es realizado más eficazmente que por una persona a tiempo completo.

### *3.3.3. LA DEMOCRATIZACIÓN DE LAS COMPETENCIAS*

Una política de reducción del tiempo de trabajo, sólo limitada a los empleos no especializados, no evitaría la escisión ni la segmentación de la sociedad que precisamente deben ser evitadas; sólo modificaría las líneas de corte de dicha escisión.

Haría aparecer por un lado «élites» profesionales que monopolizaran las posiciones de responsabilidad y de poder, y por otro lado una masa de trabajadores a tiempo reducido, no especializados, periféricos, sin poder alguno. Si es necesario que tantas personas como sea posible tengan acceso a los empleos especializados, creadores y responsables, hace falta que la duración de dichos empleos sea reducida tanto como en otras partes. La rareza actual de los referidos empleos se explica menos por la falta de vocaciones y de talentos que por el hecho de que los empleos especializados, creadores y responsables, sean acaparados por «élites» profesionales que en ellos defienden el poderío y los privilegios corporativos y de clase. El acceso a dichos empleos de una parte más grande de trabajadores activos, su «democratización», será más fácil a través de la reducción misma del tiempo de trabajo, por las posibilidades que se abrirán para aquellos y aquellas que deseen adquirir competencias nuevas y realizar estudios cualquiera que sea su edad.

### **3.4. Una renta desvinculada de la cantidad de trabajo**

Cuando la economía requiera cada vez menos empleos y distribuya cada vez menos salarios por un volumen de producción creciente, el poder adquisitivo de los ciudadanos y su derecho a una renta ya no podrán depender de la cantidad de trabajo que éstos suministran. El poder adquisitivo distribuido debe ir creciendo aunque la cantidad del trabajo requerida vaya decreciendo. El importe de la renta real distribuida y el importe del trabajo suministrado deben independizarse el uno del otro porque, sino se hace la producción no encontrará bastantes compradores y la depresión económica se agravará. El problema, con que todos los Estados tienen que encararse, no consiste en el principio sino en las condiciones de una distribución de rentas desvinculada de la evolución de la cantidad de trabajo requerida en la economía.

Se pueden considerar tres fórmulas:

#### *3.4.1. EN LA LÓGICA SOCIALDEMOCRATA*

Muchas veces, la creación de empleos fuera de la economía propiamente dicha se preconiza, sobre todo en medios de las izquierdas, según el principio: «No es el trabajo el que falta, porque la cantidad de necesidades a cubrir prácticamente no tiene límites.» Sin embargo, el problema consiste en saber si dichas necesidades serán mejor satisfechas por el trabajo pagado de

personas empleadas para este fin. Hay que distinguir dos conjuntos de necesidades, no solventes por naturaleza:

— Un primer conjunto de necesidades se relacionan con el medio ambiente del que depende la calidad de la vida: necesidades de espacio, de aire puro, de silencio, de una urbanización y de una arquitectura que propicien las relaciones humanas, etc. Dichas necesidades no pueden expresarse en el mercado a través de una demanda solvente individual que solicite su contrapartida del lado de la oferta. Los recursos afectados por dichas necesidades, efectivamente, no pueden ser producidos ni vendidos, cualquiera que sea el precio ofrecido. Dichas necesidades no se satisfarán cuando se trabaje y se produzca más, sino cuando se trabaje y se produzca de manera diferente. A tal fin, una política de incentivos y de subvenciones públicas selectivas podrá expresar una demanda colectiva y hacer rentable la oferta correspondiente (particularmente en materia de repoblación forestal, de reducción de desperdicios contaminantes, de economías de energía, de renovación de los cascos urbanos, de prevención de enfermedades, etc.), lo que resultará en un número limitado de empleos. Sin embargo, una parte de los empleos creados de esta manera será suprimida en otras partes a causa de un menor consumo de energía, de servicios médicos, de productos farmacéuticos, así como de otros bienes y servicios, porque los empleos creados por la demanda pública se financiarán mediante recursos públicos, fiscales, retenidos de la economía.

— Un segundo conjunto de necesidades no solventes y no económicas se relaciona con las actividades de asistencia y de cuidado (a personas ancianas o en situación de desamparo, a niños, a enfermos, etcétera). La industrialización ha tenido como efecto y como motor al engendrar la falta de tiempo y de autonomía, así como el suplir dicha falta de tiempo y la referida autonomía mediante la profesionalización y la monetarización de actividades que tradicionalmente incumben a la esfera privada, familiar o comunitaria, teniendo como resultado un empobrecimiento y una despersonalización de las relaciones humanas, una descomposición de las comunidades de base, una estandarización y tecnificación de los cuidados y de la ayuda a las personas, o sea, un montón de cosas contra las cuales los «movimientos sociales nuevos» reaccionan a varios niveles. Por lo tanto, procede preguntarse en qué medida son engendradas por la falta de tiempo las necesidades de ayuda y de cuidados de las personas atendidas por los servicios, públicos o privados; por lo tanto, ¿en qué medida no serán mejor satisfechas mediante una extensión del tiempo disponible que mediante la contratación de personal remunerado para cuidar en nuestro lugar de los niños, de nuestros padres ancianos, de adolescentes desorientados, de amigos afligidos, etc.? La reducción del tiempo de trabajo sin pérdida de renta puede permitir la repatriación en las comunidades de base, bajo la forma de una cooperación voluntaria, de relaciones de ayuda mutua a escala del barrio o del inmueble, de un conjunto de servicios creciente que sean más satisfactorios y mejor adaptados a las necesidades si nosotros mismos nos lo rendimos los unos a los otros. No se trata de dismantelar la provisión del Estado sino de descargarlo, a medida que la duración del trabajo con fines económicos disminuya, de determinadas tareas que, además de costosas, vayan acompañadas de una pesada puesta en tutela de sus destinatarios.

### 3.4.2. EN LA LÓGICA LIBERAL

La segunda fórmula que desvincula el nivel de la renta de la cantidad de trabajo suministrado es la institución de un «mínimo social» o «renta social» garantizada incondicionalmente a cada ciudadano. Dicha fórmula tiene sus partidarios en medios tanto de las derechas como de las izquierdas. De manera general, tiene como objetivo amparar de la miseria a una masa de parados cuyo crecimiento se considera inevitable. En sus variantes más generosas, la renta social garantizada a cada ciudadano debe ser superior al límite de la pobreza.

En su variante neoliberal, al contrario, la renta social garantizada debe ser igual o hasta inferior al mínimo de subsistencia, de suerte que los subsidiarios se vean prácticamente obligados a procurarse, mediante «tareas de poca importancia», una renta adicional que pueda ser acumulada con el mínimo garantizado, siempre que la suma no exceda de un importe determinado. En esta concepción, el mínimo garantizado debe permitir al precio de trabajo que evolucione según la ley de la oferta y de la demanda y que caiga debajo del nivel de subsistencia, si se da el caso.

En todos los casos, la renta social garantizada es un subsidio de desempleo, adaptado a una época donde una parte muy elevada de parados nunca han trabajado y tienen pocas oportunidades de encontrar un trabajo pagado regular. Se trata de una forma de ayuda social, asignada por el Estado, que no impida ni el progreso del paro ni la escisión de la sociedad en una clase de trabajadores activos que trabajan a tiempo completo, por una parte, y la masa marginada de semiparados y parados, por otra parte.

### 3.4.3. EN LA LÓGICA SINDICAL

La tercera fórmula, que permita que el nivel de la renta se desvincule de la cantidad del trabajo suministrado, consiste en la reducción de la duración del trabajo sin pérdida de renta. Esta fórmula concilia el derecho de todos a un trabajo pagado con la posibilidad para todos de una autonomía existencial más grande y con la posibilidad de que los individuos mismos se encarguen mejor de las tareas de su vida personal, familiar y comunitaria. Esta fórmula es la más conforme a la tradición sindical. La demanda de una renta social garantizada es una demanda de política social dirigida al Estado que el sindicato no puede apoyar por luchas en el terreno. El sindicato no puede encargarse de dicha demanda mediante una práctica sindical. Sin embargo, a reivindicación de una reducción de la duración del trabajo a 32, 38, 24 y 20 horas por semana, sin pérdida de renta real, puede ser sostenida mediante acciones colectivas y, sobre todo, dicha reivindicación puede realizar la unión de los trabajadores, los parados y aquellos, particularmente numerosos en el grupo de las mujeres y de los jóvenes, que deseen que su empleo se integre en su vida personal en vez de exigir el sacrificio de la misma.

A diferencia de la renta social que compense más o menos una situación de exclusión social y económica, la reducción de la duración del trabajo responde a una triple exigencia de justicia:

- Es necesario que las economías de trabajo, permitidas por la mutación técnica, beneficien a todo el mundo;
- Es preciso que todo el mundo pueda trabajar menos para que todo el mundo pueda trabajar;
- Es imprescindible que la reducción de la duración del trabajo no acarree una reducción de la renta real, ya que mayores riquezas son producidas por menos trabajo.

No se trata de objetivos nuevos. No faltan convenios colectivos, ni acuerdos sectoriales, ni acuerdos a nivel de empresas que, en el pasado, han previsto una reducción progresiva de la duración del trabajo y, al mismo tiempo, garantías del poder adquisitivo, una estabilización y hasta un aumento de los efectivos empleados.

Lo que sí es nuevo en el día de hoy es el hecho de que la revolución técnica toque todos los campos de la actividad y acarree, por un largo período, economías de trabajo muy diferenciadas. La acción sindical resulta indispensable para obtener reducciones de la duración del trabajo que correspondan con el crecimiento previsto de la productividad; es indispensable sobre todo para que las duraciones del trabajo reducidas conduzcan a una *autogestión del tiempo* por los asalariados mismos y no a una flexibilización de los horarios a la merced de los empresarios. Pero la acción sindical *no basta* para obtener una reducción del trabajo programada y gradual a escala de toda la sociedad. Es necesario que haya políticas específicas que examinen de cerca el movimiento sindical, pero que no puedan ser dirigidas ni aplicadas por él. Dichas políticas específicas deben abarcar cuatro campos: 1. ° Previsión y programación; 2. ° Empleo; 3. ° Formación; 4. ° Financiamiento.

#### 3.4.4. POLÍTICAS DE ACOMPAÑAMIENTO

##### 3.4.4.1. Contratos de productividad

Los crecimientos de productividad no son ni imprevisibles ni imprevistos. Las empresas, los sectores y las administraciones generalmente fijan programas de inversiones plurianuales de los cuales deban resultar los beneficios de productividad previstos de antemano. El dominio social del cambio técnico consiste en traducir dichas previsiones de productividad en contratos a nivel de las empresas, de los sectores, de los servicios públicos, etc., previsiones que sirvan de marco a una negociación permanente acerca de las modalidades y de los ajustes necesarios.

##### 3.4.4.2. Política de empleo

Desde luego, el crecimiento de la productividad disponible no es el mismo en todos los sectores, empresas e instituciones. El dominio social del cambio técnico consiste en evitar que haya excedentes de mano de obra por aquí y escasez por allá y que haya despidos por un lado mientras que otros trabajadores hagan horas suplementarias por otro lado.

---

**La acción sindical resulta indispensable para obtener reducciones de la duración del trabajo que correspondan con el crecimiento previsto de la productividad; es indispensable sobre todo para que las duraciones del trabajo reducidas conduzcan a una autogestión del tiempo por los asalariados mismos y no a una flexibilización de los horarios a la merced de los empresarios**

---

Por lo tanto, es indispensable que se produzcan traslados de mano de obra desde empresas y sectores donde la productividad crece poco o no crece hacia las empresas o sectores donde la productividad disponible crece rápidamente. Dichos traslados son la condición de una reducción de la duración del trabajo, más o menos igual para todos, en proporción con el crecimiento de la productividad media de la economía, en condiciones tan próximas como sea posible al empleo completo.

Por lo tanto, una política del empleo que contenga incentivos para la movilidad profesional resulta necesaria, lo que, claro está, supone la posibilidad de aprender o de volver a aprender una profesión, cualquiera que sea la edad que uno tenga, sin pérdida de renta.

#### *3.4.4.3. Reforma de la educación*

Muchas veces, los métodos de formación actuales no son adaptados ni motivadores. Urge una reforma pedagógica a todos los niveles de la enseñanza que ponga énfasis en la capacidad de instruirse a sí mismo, la adquisición de una familia de competencias que permitan la plurivalencia y la evolución dentro de un conjunto de profesiones. La escuela, por otra parte, debe invertir sus prioridades: en vez de privilegiar la formación de «ordenadores humanos» cuyas capacidades de memorizar, de analizar, de calcular, etc., están sobrepasadas y, en gran medida, superfluas a causa de los ordenadores electrónicos, se trata de privilegiar el desarrollo de las capacidades irremplazablemente humanas: capacidades manuales, artísticas, afectivas, capacidades de establecer relaciones, morales, la capacidad de formular preguntas imprevistas, de conferir sentido, de rechazar lo que no tiene sentido aunque sea lógicamente coherente, etc.

#### *3.4.4.4. Reforma fiscal*

A partir del momento en que 1.000 horas por año o 20.000 a 30.000 horas de trabajo por vida basten para producir tantas y hasta mayores riquezas que las que actualmente producimos en 1.600 horas por año o 40.000 a 50.000 horas por vida activa, cada uno de nosotros debe obtener por una cantidad de trabajo fuertemente reducida una renta real igual o superior a los salarios

actuales, lo que en la práctica significa que, de la misma manera en que, hoy en día, conservamos nuestra remuneración entera durante las vacaciones pagadas, durante las prácticas de formación y eventualmente durante el año de descanso, en el futuro deberemos conservar nuestra plena renta mensual si optamos por trabajar sólo un mes sobre dos, o seis meses sobre doce, o dos años sobre cuatro, con miras a realizar un proyecto personal, familiar, comunitario o a fin de experimentar otros modos de vida.

Aquí no se trata, como en el caso del mínimo social garantizado, de una renta otorgada por el Estado a aquéllos y aquéllas que no encuentren un empleo remunerado regular, sino de la renta normal que remunere la cantidad normal de trabajo que necesite la economía de cada uno y cada una. El hecho de que la referida cantidad sea tan pequeña que el trabajo puede hacerse intermitente y convertirse en nada más que una ocupación entre otras, no debe ser obstáculo a su remuneración mediante una renta mensual plena, durante toda la vida. Dicha renta corresponde a la parte de riquezas producidas por la sociedad que incumbe a cada uno y cada una, a causa de su participación en el proceso social de producción. Sin embargo, dicha renta ya no es realmente un salario, porque no depende de la cantidad del trabajo suministrado (por mes o por año) y no remunera a los individuos *en su calidad de* trabajadores. También es prácticamente imposible que dicha renta sea pagada y garantizada, exactamente como en el caso del salario, por unidades económicas o empresas, o sea bajo la forma de cuotas sociales. Tanto en uno como en otro caso, la reducción de la mitad de la duración del trabajo, sin pérdida de renta real, haría que se olvidara el costo por hora del trabajo en relación con su nivel actual.

Además de los problemas de competitividad, como resultado de todo ello se vería un aumento prohibitivo del precio relativo de las producciones o de los servicios que requieran una fuerte intensidad de trabajo: la construcción, la agricultura, las obras de mantenimiento y de reparación, las actividades culturales y educativas, etc. Dicha dificultad puede ser remediada mediante la solución siguiente: las empresas sólo pagarán las horas durante las cuales se trabaje, según un baremo negociado; por lo tanto, el conocimiento de los costos reales de producción estará asegurado. La pérdida de salario que resulte de la reducción de la duración del trabajo será compensada por una caja de garantía que pague las horas de trabajo economizadas gracias a la mutación técnica, al mismo precio que las horas durante las cuales se trabaje. Dicha caja de garantía será alimentada mediante la retención de una tasa que, como en el caso del IVA o de la tasa sobre bebidas alcohólicas, el tabaco, los combustibles, los coches, etc., afecte las producciones automatizadas, según tarifas diferenciadas, a medida que se reduzca a su coste de producción. Las afectará tanto más cuanto que la sociedad las desee o utilice menos. Dado que las tasas podrán descontarse en los precios de exportación, la competitividad no será afectada de modo alguno. La renta real misma de las personas 122 consistirá en un salario directo y una renta social que, precisamente durante los períodos en los cuales no se trabaje, garantizará en sí solo su nivel de vida normal.

La institución de un sistema de precios políticos que reflejen las opciones de la sociedad, y la creación de una renta social independiente de la cantidad del trabajo suministrado, de todos

modos, se impondrán a medida que se pueda hacer caso omiso del costo del trabajo a causa de las producciones realizadas por robots cada vez más numerosos. El hundimiento de la masa de salarios distribuidos y el hundimiento de los precios de las producciones automatizadas sólo podrán ser evitados por una política de precios y de rentas para la cual la sociedad afirme sus prioridades confirmando un sentido a la evolución técnica. Sin embargo, no hay nada que garantice que dicho sentido y dichas prioridades sean más bien los de la emancipación y de la autonomía de las personas que los de una dominación y de un control reforzado sobre las mismas. El sentido del cambio en curso sigue siendo indeciso; seguirá siendo una apuesta para los conflictos y os movimientos sociales actuales y venideros.

#### 4. Conclusión

4.1. He tratado de enfocar el sentido que la historia pueda tener, el partido que la Humanidad y el movimiento sindical puedan sacar de la revolución técnica en curso. He tratado de indicar en qué dirección hay que avanzar y a qué políticas hay que recurrir para que este sentido se actualice. Sin embargo, los acontecimientos pueden encaminarse en una dirección que nos haga perder el sentido posible, de la mutación actual y, en este caso, sólo veo una cosa: nuestras sociedades seguirán descomponiéndose, segmentándose y continuarán bajando por la cuesta de la violencia, de la injusticia y del miedo.

4.2. He tratado de definir bajo qué condiciones puede perpetuarse el sindicato como movimiento social de hegemonía potencial. No digo ni sí ni cómo se pueden cumplir dichas condiciones. La respuesta a esta pregunta depende de la historia de cada sindicato, de las pesadeces más o menos grandes de la burocracia, de las influencias culturales y políticas ejercidas en él y de las cualidades personales de sus militantes y de sus dirigentes.

[Este artículo fue publicado originalmente en *Noticias Obreras* (separata núm.11), núm. 974, abril de 1988, y en *El Proyecto*, núm. 2, junio 1987]

---

**André Gorz.** Seudónimo de Gerhart Hirsch (Viena, febrero de 1923 – Vosnon, Champagne-Ardenne [Francia], 22 de septiembre de 2007), fue un filósofo y periodista. De personalidad extremadamente discreta, es autor de un pensamiento que oscila entre filosofía, teoría política y crítica social. Discípulo del existencialismo de Jean-Paul Sartre, tras 1968 se convirtió en uno de los principales teóricos de la ecología política y el altermundialismo. Asimismo, fue co-fundador (junto a Jean Daniel) en 1964 de la revista *Le Nouvel Observateur*, con el seudónimo de Michel Bosquet. [Wikipedia]

