

ACERCA DEL «*REPARTO DEL TRABAJO*»

CARLOS SÁNCHEZ ALEGRE

**Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de Ciudad Real
Universidad de Castilla-La Mancha**

ÁREA TEMÁTICA:

2. Economía laboral.

RESUMEN

Este artículo habla del Reparto del Trabajo, o sea, de porqué, cómo y cómo no construir una sociedad más justa, en la que todos puedan y deban trabajar, una sociedad más realizadora, en la que las personas puedan disfrutar de más tiempo de no trabajo productivo, y una sociedad más eficiente, que se desarrolle de una manera equilibrada y sostenida. Aunque se pretende ofrecer un análisis económico, no se han evitado (aunque sí se han acotado) las cuestiones morales que atañen al tema. Y es que el Reparto del Trabajo es mucho más que una política de empleo, es una política de transformación social.

Vale advertir desde ya que el autor cree que una política de Reparto del Trabajo bien diseñada y aplicada sería buena para la sociedad, aunque reconoce que diseñar y aplicar bien esa política resultaría muy difícil (pero no imposible); aunque sólo sea por la necesidad de conciliar los intereses de todos los agentes implicados para que acepten los cambios, esa es una condición necesaria para repartir el trabajo.

A lo largo del artículo, se presentan las causas que justifican el Reparto del Trabajo; se explican las condiciones en las que esa política podría aplicarse; se anuncian los resultados que cabría esperar de su aplicación; se comentan y contestan algunas críticas que se han hecho contra esta estrategia; y se apuntan varias formas de ponerla en práctica.

ACERCA DEL «REPARTO DEL TRABAJO».

Muchos pensamos que el desempleo aún es, hoy, el problema más trascendente en nuestras economías. Sus causas son oscuras, y sus consecuencias, profundas y crueles. Así las cosas, algunos economistas y sociólogos sostienen que es necesario desplegar una política global de tiempo, que haga posible repartir el trabajo (existente y nuevo) entre todos los miembros activos de la sociedad y que, de esta forma, abra un nuevo modelo de desarrollo. Soy de los que piensan que el cometido de los economistas es preparar las condiciones socioeconómicas en las que los individuos se desenvuelven para que éstos sean capaces de alcanzar la felicidad; entendido que son los propios individuos, y no los economistas, los que mejor saben qué les hace felices.

Las líneas que siguen reflejan mis opiniones sobre lo que en la calle se conoce como *Reparto del Trabajo* y los economistas llaman *estrategia de la Reducción y Reorganización del Tiempo de Trabajo (2RT)*. Casi todas esas ideas responden a mi interpretación personal de la bibliografía a propósito de esta cosa que, desde el verano de 1996, ha caído en mis manos; pero puedo confesar que la intuición acerca de la bondad del Reparto del Trabajo me viene convenciendo desde hace algunos años más. Me propongo despertar la curiosidad, la crítica y el debate, convencido de enriquecer así nuestros criterios. Tengo por muy ciertas las palabras que John M. Keynes escribió en el prefacio de su *Teoría General de la Ocupación, el Interés y el Dinero*: «Es sorprendente el número de tonterías que se pueden creer temporalmente si se aísla uno demasiado tiempo del pensamiento de los demás, sobre todo en Economía...» (p.7).

Empezaré por razonar la necesidad de una estrategia 2RT y ofrecer los argumentos morales y económicos, de oferta y de demanda, que la justifican. Comentaré, entonces, las condiciones macro y microeconómicas que la aplicación de esta política exige. Apuntaré, también, los resultados cuantitativos y cualitativos que se podrían derivar sobre la actividad, el empleo y el consumo. Mencionaré las críticas que algunos economistas han vertido contra el Reparto del Trabajo, y expondré las contracríticas que se me ocurren. Por fin, terminaré explicando algunas de las formas concretas en las que una estrategia 2RT se puede aplicar.

Acerca de la necesidad del «Reparto del Trabajo».

Tres fuentes de razones justifican el Reparto del Trabajo. Una primera es la justicia social. El desarrollo de la tecnología ha permitido reducir el tiempo de trabajo de cada individuo desde los primeros años de la revolución industrial, y de forma especialmente acusada durante las últimas décadas. Sin embargo, esa reducción no ha sido uniforme porque ha afectado distintamente a diferentes actividades y a diferentes individuos. A diferentes actividades porque la jornada laboral se ha reducido en distinta medida para el trabajo productivo y para el trabajo reproductivo. Y a diferentes individuos porque mientras algunos miembros de nuestra sociedad no han podido reducir el tiempo que dedican al trabajo productivo y/o reproductivo, incluso han tenido que ampliar sus obligaciones y renunciar a parte de su tiempo de ocio o de no trabajo (así le ha ocurrido a muchas mujeres que han aceptado un empleo fuera del hogar y siguen sacando adelante el trabajo doméstico), otros se han visto obligados a reducir drásticamente su jornada laboral al perder su empleo. Véase que, al respecto de este último punto, se produce una injusticia doble: para aquellos que no pueden acceder a un trabajo

remunerado que les haga acreedores de derechos políticos y económicos sobre el producto social; y para aquellos que han de trabajar, a menudo sin ganas, no sólo para mantenerse a sí mismos sino también al resto de la sociedad. Y es que el trabajo es una tortura¹, pero, hoy más que nunca antes, distribuye los puestos en la sociedad y es, también, un elemento definidor de la vida de los individuos, no sólo porque condiciona su realización personal (volvemos enseguida sobre esta observación) sino porque abre el acceso a los ingresos, el consumo, la seguridad, el estatus... El derecho al trabajo es, para el individuo occidental, el derecho a la vida (entendida en sentido pleno) y al respeto personal y social. De esta forma, la reducción desigual de la jornada laboral entre los trabajadores genera una *sociedad dual*, en la que unos trabajan para otros pero sólo aquéllos se *ganan* la vida. La dualización es, entonces, el mecanismo legitimador y perpetuador de la injusticia. Las políticas keynesianas simples que permiten redistribuir la renta social, el resultado del trabajo productivo, alivian (que no solucionan) el problema que se plantea y acaban por justificar su raíz, que es la dualización debida al desigual reparto del trabajo. Ofrecen el pez pero guardan la caña. Si se piensa bien, todos deberían poder disfrutar los privilegios y la utilidad que cada uno de los ámbitos del trabajo reporta y, al mismo tiempo, arrimar el hombro para soportar las penas que el trabajo inflige.

Podría parecer que este argumento justifica más la necesidad del pleno empleo que la del Reparto del Trabajo. Piénsese, sin embargo, que la justicia social no sólo exige repartir el empleo (trabajo productivo), sino también las demás formas de trabajo (reproductivo y ocioso).

Paralelamente, existe una segunda razón para defender el Reparto del Trabajo, al atender a las condiciones necesarias para el desarrollo íntegro del ser humano. Trabajar es aplicar nuestro esfuerzo en fines productivos, reproductivos y/u ociosos; esto es, realizar nuestras potencialidades. De esta forma, el trabajo es vida y la vida es trabajo; y vivir plenamente exige al individuo actuar en todas las esferas del trabajo. Además, sólo el trabajo confiere a las personas la autonomía y, a la vez, el sentimiento de pertenencia y de participación en la vida social que distingue a los seres humanos. Karl Marx escribió: «El reino de la libertad empieza allí donde termina el trabajo impuesto por la miseria y la coacción de los fines externos. [...] Al otro lado, comienza el despliegue de las fuerzas humanas que se considera como fin en sí, el verdadero reino de la libertad»².

Finalmente, se pueden encontrar razones económicas, micro y macroeconómicas, que recomiendan el Reparto del Trabajo³. Las primeras se refieren a la necesidad de flexibilizar la organización de los horarios de trabajo; las razones macroeconómicas, a las posibilidades de absorción de los incrementos de productividad en el sistema económico.

¹ La palabra *trabajo* procede del latín *tripalium*: instrumento para sujetar a las bestias y útil de tortura.

² MARX, K. (1868/1972). p.759.

³ Los argumentos económicos, desde una perspectiva más estrecha que la del punto de vista moral, justifican el Reparto del **Empleo**, es decir, del Trabajo Productivo. Como, al final, se podrá entender, el Reparto del **Trabajo** es algo más amplio y complejo. Sin embargo, aquél es, a mi juicio, una condición necesaria y cuasi-suficiente de éste.

Al respecto de los argumentos microeconómicos, Dominique Taddei⁴ ha apuntado: «El sistema tradicional en el que el horario es uniforme para todos e inmutable en el tiempo, con asalariados empezando y terminando todos a la misma hora, no puede mantenerse ya sin cambios». La Economía de la Empresa enseña que las nuevas pautas de consumo, crecientemente cambiantes en la forma y en el tiempo, y las condiciones de producción en las empresas, que fluctúan de modo imprevisible; por no hablar de la demanda de horarios más amplios en los servicios, que excedan, en cualquier caso, la duración de un solo turno, aconsejan la reorganización y reducción del tiempo de trabajo individual. Y, al aplicar una política de 2RT, es posible introducir varios turnos de trabajadores y desligar, así, la jornada de trabajo individual del tiempo de funcionamiento de los equipos. De esta forma, además, las empresas pueden ampliar la duración del uso de su capital y, bajo algunas condiciones (fundamentalmente, si la intensidad del capital es suficientemente elevada), abrir economías de escala sin las que ciertas inversiones no serían rentables.

Para explicar las razones macroeconómicas que se han anunciado, permítaseme recordar que la teoría económica define la productividad del trabajo como la relación que informa sobre la cantidad de producto real que un trabajador es capaz de realizar **en una unidad de tiempo**. El avance tecnológico y las mejoras introducidas en la organización de los procesos productivos hacen posible el crecimiento de la productividad, es decir, producir más bienes y servicios con el mismo esfuerzo, o bien mantener un mismo nivel de producción con menos esfuerzo. Una y otra opción implican resultados muy distintos y, por eso, se defienden desde posiciones diferentes.

Cuando la productividad crece y la jornada laboral y el volumen de empleo se mantienen constantes, la oferta agregada de la economía aumenta y, vía reducción de precios, provoca el incremento de la cantidad demandada que absorbería la nueva oferta. Sin embargo, dado que el tiempo de ocio se mantiene constante (puesto que el tiempo de trabajo no varía), el crecimiento de la demanda sólo se manifiesta a través del incremento de las exportaciones o del aumento de la intensidad de consumo. El *modelo oriental productivista-anticonsumista* encuentra la demanda para su creciente oferta en los mercados exteriores. Con todo, aunque esta fórmula es apropiada para una etapa de desarrollo durante la que no existe suficiente demanda interior, no tiene sentido en el largo plazo, cuando el objetivo de las sociedades es **disfrutar** de un mayor bienestar y la riqueza se revela sólo como un medio para alcanzar tal objetivo. Por otra parte, el *modelo anglosajón liberal-dualizador* absorbe el crecimiento de su productividad aumentando la intensidad del consumo. No obstante, este mecanismo se sujeta a ciertos límites ya que el consumo de servicios requiere tiempo y el consumo de bienes industriales puede llegar a saturarse. Estos límites (de demanda) contienen las tasas de crecimiento económico y provocan paro tecnológico. Se puede argumentar que el incremento del paro aumenta el tiempo de consumo de la sociedad; sin embargo, el modelo dual reduce la renta del segmento de población que dispone de un mayor tiempo de ocio. El *modelo europeo social-keynesiano* introduce, en este punto, una variante y limita los efectos negativos del paro sobre la demanda al prever sistemas de protección por desempleo y de mantenimiento de renta. Pero nadie debería precipitarse al pensar que este ajuste es una solución.

⁴ TADDEI, D. (1992).

Alternativamente, cuando crece la productividad y se mantienen constantes la producción y el volumen de empleo, la jornada laboral se reduce ampliando el tiempo de ocio de la población que, porque trabaja, disfruta de una renta que gastar. Las nuevas posibilidades que así se abren dan lugar a un crecimiento de la demanda que, sin embargo, enfrentada con una oferta constante, sólo provoca inflación. Este modelo de absorción del crecimiento de la productividad deteriora la competitividad de la economía y no es, por tanto, sostenible a largo plazo.

Se entenderá ya, que la asimilación del crecimiento de la productividad a través de un modelo sólo de oferta o sólo de demanda genera desequilibrios que lo hacen inviable; y, en conclusión, que para mantener sendas de crecimiento económico elevadas, estables y no inflacionarias es necesario repartir los incrementos de productividad entre el aumento de la oferta agregada y la reducción de la jornada laboral en magnitud suficiente para ampliar el tiempo de ocio y, así, la demanda que absorba la nueva oferta. Esta fórmula de equilibrio también se puede aplicar para crear empleo *ex novo*, reduciendo el tiempo de trabajo de los individuos hasta que el aumento de la demanda que se deriva pueda ser abastecido, sin crear inflación, empleando a los parados cíclicos y a los inactivos desanimados.

Acerca de las condiciones en las que es posible el «Reparto del Trabajo».

Hecho el repaso de los motivos que invitan a diseñar una estrategia 2RT, conviene estudiar ya el margen de maniobra y las condiciones en las que podría llevarse a buen término. Obsérvese, desde un enfoque macroeconómico, que el Reparto del Trabajo no incide tanto sobre la esfera de la producción (siempre que no altere demasiado negativamente sus condiciones de rentabilidad) como sobre la de distribución de esa producción. Una economía necesita, dadas las condiciones técnicas de producción que permite la ingeniería, un cierto número de horas de trabajo, cuya distribución entre los individuos quedará condicionada por las costumbres y preceptos legales del ámbito laboral, pero raras veces por aquellas condiciones técnicas. Así, el Reparto del Trabajo puede ser entendido como una medida redistributiva que, por actuar directamente sobre el trabajo, fuente de renta, es más justa que una mera política fiscal progresiva (aunque, desde luego, ésta siga teniendo su justificación). Al comprender el carácter redistributivo de esta política se intuirán los frentes de oposición y sus motivaciones. Sin embargo, creo que existen argumentos microeconómicos que demuestran la posibilidad de entrar en un juego de suma positiva en el que todos ganen: empresas, trabajadores y Estado.

Las empresas podrían beneficiarse de la mayor productividad de unos empleados que trabajan menos tiempo y, por eso, están menos cansados y se encuentran más motivados (aunque este efecto es el menos importante). Y, sobre todo, podrían reducir sus costes unitarios de producción al introducir nuevas formas más flexibles de organización del tiempo de trabajo, que, a través del empleo de varios turnos de trabajadores, permitieran alargar la duración del uso de sus equipamientos y, así, incrementar su volumen de fabricación sin incurrir en más costes fijos de capital. Las empresas podrían, entonces, bajar sus precios respecto de los que cobran sus competidoras que no reorganizan sus factores de producción, y ganar cuotas en los mercados nacionales o internacionales. Véase, finalmente, que el ahorro sobre los costes de una empresa es una función positiva del valor del capital que cada trabajador usa; y que la relación que entre ambos factores productivos existe se revela, de hecho, cre-

ciente en el tiempo. De esta forma, cuando se producen ganancias de productividad inducidas por la reducción del tiempo de trabajo individual y/o la intensidad del capital es suficiente, se hace posible prever el pago de una compensación salarial, eventualmente total, para los trabajadores cuya jornada laboral se acorta.

El conjunto de los trabajadores debería poder conservar sus ingresos, crecientes, mientras el producto social siga aumentando. Sin embargo, cada trabajador podría tener que soportar una reducción salarial, que cabría compensar, no obstante, con algún mecanismo fiscal redistribuidor⁵ (Guy Aznar⁶ y André Gorz⁷ lo llaman *segundo cheque*) financiado por los aumentos de productividad que el progreso técnico, los horarios más cortos y la reorganización del trabajo permiten; el incremento de producción posible gracias a la mayor duración del uso de los equipamientos; y el ahorro en las arcas del Estado, una vez que se reduzca el número de desempleados. Con todo, en el corto plazo y si existe una tasa elevada de desempleo y/o una tasa reducida de actividad (como en la economía española), no parece razonable pensar en una compensación total. En cualquier caso, los trabajadores podrían disfrutar de más tiempo de ocio, de más tiempo de vida, por no hablar de un empleo más estable y accesible, al precio de una reducción menos que proporcional de sus ingresos personales pero no necesariamente de sus ingresos familiares.

El Estado, desde luego, ganaría ingentes recursos porque: ahorraría los subsidios que antes entregaba a los desempleados, contaría con más contribuyentes, y no necesitaría ofrecer tantos servicios (sociales, sanitarios...) como antes de que la gente tuviese suficiente tiempo libre como para procurárselos dentro de círculos privados (familia, amigos...). No pretendo, desde aquí, deslegitimar la intervención del Estado en la economía; muy al contrario, creo que la fuente de ahorro que hemos descubierto abre amplias posibilidades para el desarrollo de nuevas y necesarias políticas económicas, sociales... públicas, en una palabra, de marcado carácter activo, con las que el Gobierno demuestre su iniciativa.

Acerca de los resultados que podrían derivarse del «Reparto del Trabajo».

Una estrategia de Reducción y Reorganización del Tiempo de Trabajo cuidadosamente diseñada y correctamente aplicada es una política global que abre el acceso a todos los ámbitos del trabajo a todos los hombres y mujeres, y podría, así, transformar profundamente nuestra sociedad. Las consecuencias que, sobre el sistema, cabría esperar del Reparto del Trabajo, forman una compleja maraña en la que el nivel de producción, las tasas de actividad y de empleo, el volumen y las pautas de consumo... son sólo algunas de las variables que se relacionan.

De repartir el trabajo, la economía podría llegar a producir una cantidad mayor de bienes y servicios ya que concurrirían las condiciones adecuadas de oferta y de demanda. Al

⁵ Nótese que la intermediación de la Hacienda Pública en la relación salarial entre la empresa y los trabajadores se hace conveniente para superar la desigual posibilidad de incorporar las virtudes de la reducción y reorganización del tiempo de trabajo en cada actividad productiva. El concepto de salario (fuente única o principal de ingreso para los trabajadores) cambia, entonces, de una forma substancial.

⁶ AZNAR, G. (1994).

⁷ GORZ, A. (1991).

respecto de las de oferta, ya se ha justificado que unas empresas que pueden organizar el tiempo de trabajo de una forma más flexible encontrarían provechoso ampliar la duración del uso de sus equipos de capital y, de esta forma, incrementar su producción, para reducir sus costes unitarios. Nótese, además, que el ahorro financiero que este efecto reportaría a cada empresa aumentaría su capacidad de autofinanciación, lo cual podría tener un resultado positivo sobre su volumen de inversión. Respecto a las condiciones de demanda, se entenderá que unos trabajadores que cobran una masa salarial mayor y tienen tiempo para gastarla, que disfrutan de más estables condiciones de trabajo, y que se pueden aprovechar de los menores precios que exigen las empresas ejercerían una presión positiva sobre la demanda, que justificaría la respuesta del sistema productivo. Véase, además, que el efecto redistributivo que el Reparto del Trabajo produce, aumenta el multiplicador keynesiano-kaleckiano sobre la demanda y hace, así, más intenso el crecimiento económico.

Las tasas de actividad y de empleo aumentarían en función de la intensidad del reparto pero también, e incluso de forma principal, en virtud del incremento del nivel de consumo y producción y, así, de las necesidades de trabajo. «De esta manera», en palabras de Dominique Taddei⁸, «una estrategia de Reducción y Reorganización del Tiempo de Trabajo es una política de oferta válida sobre todo por los efectos de demanda (sobre la inversión y el consumo) que se derivan de la misma».

Alguien podría pensar (Jordi Roca⁹ así lo ha apuntado) que, en un contexto de crisis económica, los resultados del Reparto del Trabajo se diluirían hasta desaparecer. En mi opinión, sin embargo, los efectos positivos descritos aquí se revelarían en cualquier caso; aunque de forma coherente con el ciclo económico: bien creando empleo neto o bien reduciendo el crecimiento del desempleo e, incluso, invirtiendo la tendencia del ciclo.

La reducción del tiempo que cada trabajador dedica al trabajo productivo y, así, el acceso de todos los miembros potencialmente activos de la sociedad al trabajo y al ocio cambiaría no sólo la cantidad que la economía consume sino también los productos que demanda y las formas en que lo hace.

Al disponer de más tiempo, los individuos podrían invertir esfuerzo en la autoproducción, y harían posible el desarrollo de, al menos, dos sectores económicos muy intensivos en tiempo. El primero es el *sector del kit*, en el que la gran industria produce las piezas que los propios individuos unen de forma específica, individualizada y eventualmente creativa, generando por sí mismos el valor añadido. El símbolo del kit ilustra muy bien la nueva complementariedad funcional y económica entre la gran industria y el sector de la autoproducción. De forma paralela, el *sector de las reparaciones* podría progresar de un modo respetuoso con el medio ambiente y contribuir a reducir el déficit comercial, ya que es forzosamente autóctono. No sería extraño que el complejo industrial tratase de impedir el desarrollo de las reparaciones ya que reducen sus ventas; sin embargo, si los individuos dispusieran de tiempo, no faltarían empresas que atendiesen el mercado potencial que este sector abre: herramientas simplificadas, montaje y equipación de talleres colectivos, servicios de asesoría y enseñanza...

⁸ Véase nota 4.

⁹ ROCA, J. (1996).

También el desarrollo de otros sectores quedaría profundamente transformado. En primer lugar, de las tecnologías informáticas, se exigiría un dinamismo, si cabe, más acelerado, capaz de liberar a los trabajadores de las tareas mecánicas y tediosas, sin que ello les privase ya de su posición en el sistema. En segundo lugar, la prestación de servicios personales no cualificados (asistencia geriátrica, puericultura...) podría realizarse dentro del ámbito doméstico ganando un valor simbólico del que carece una relación mercantil y, como se ha apuntado ya, ahorrando cuantiosos recursos públicos. En tercer lugar, los individuos se podrían implicar en la conservación y mejora del medio ambiente, asumiendo la responsabilidad principal que hoy ostenta el Estado. En definitiva, la sociedad tendría nuevas necesidades y el sistema económico debería proveer los medios con los que satisfacerlas. Lo que aquí se ha apuntado es sólo la punta del iceberg.

Finalmente, cuando el tiempo de trabajo productivo fuese desplazado de su posición directriz de las actividades de los individuos por el tiempo de ocio y consumo, ya no más tiempo de descanso, intermedio entre jornadas laborales, aparecerían nuevas *formas* de consumir y aprovechar la vida. Tales cambios cualitativos serían distintos en función de la manera en que se aplicara la reducción del tiempo de trabajo: las actividades que requiriesen la continuación en el tiempo que cada fórmula permite lograrían más aceptación. Así, por ejemplo, una menor jornada laboral diaria permitiría la expansión del consumo cotidiano de esparcimiento; mientras que la reducción del tiempo de trabajo anual abriría la posibilidad de viajar; y el acortamiento de la vida laboral (adelantando la edad de jubilación, atrasando la edad de incorporación al mercado laboral o mediante la concesión de años sabáticos) permitiría continuar estudios, cuidar de los hijos...

Acerca de los puntos negros del «Reparto del Trabajo».

Es ahora el momento para recordar algunas de las críticas que se han hecho al Reparto del Trabajo. Ya he mencionado los, a mi entender, interesados (pero no interesantes) reparos que los colectivos políticos, empresariales... más conservadores han mostrado ante las todavía (aunque cada vez menos) tímidas voces que hablan de esta estrategia. Presagian insoportables incrementos de costes o inesperados efectos colaterales perversos, al tiempo que desconfían del alcance de esta política, y muestran su temor ante cambios demasiado radicales en las formas de vida, para los que la sociedad, dicen, no está preparada. Pero atacan una interpretación de las propuestas sobre la reducción y reorganización del tiempo de trabajo tan simplista que hasta los más fervientes defensores de esta estrategia convendrían en desechar.

Una política de Reparto del Trabajo es mucho más compleja que la mera reducción por decreto de la jornada laboral (como algunos quieren entender). Una estrategia de Reducción y Reorganización del Tiempo de Trabajo es un conjunto de políticas de corte laboral, respecto de la organización de los horarios de trabajo; fiscal, para ayudar a las empresas (existentes y nuevas) y compensar a los trabajadores; social, con el fin de crear las infraestructuras necesarias para el óptimo aprovechamiento del tiempo libre; y, también, educativo, cultural, de medio ambiente... y todas ellas, aplicadas de una forma descentralizada, capaz de dar una respuesta adaptada a las necesidades de cada empresa, de cada sector, que se desenvuelve en una coyuntura propia. El Reparto del Trabajo no es, por lo demás, incompatible con otras políticas de empleo (de demanda o de oferta); antes bien, amplifica sus efectos.

Por otra parte, existe una objeción que sí me parece seria (advertida por Albert Recio¹⁰): si el desempleo se entiende, y en cierta medida estoy de acuerdo, como un fenómeno político, como un mecanismo de disciplina para los trabajadores, se entenderá que cualquier intento real por recuperar el pleno empleo, objetivo de las políticas de 2RT, provoque la reacción del grupo que ve amenazado su poder. Por eso, es imprescindible ofrecer a las empresas un escenario en el que puedan mantener sus beneficios y su control sobre el proceso productivo. La incertidumbre, el miedo, que crea una transformación tan radical como la que el Reparto del Trabajo propone es la dificultad más importante a superar. Esta sería, a mi juicio, la piedra angular de una hipotética negociación sobre la reducción y reorganización del tiempo de trabajo.

En otro orden de cosas, algunos estudios¹¹ acusan a quienes proponen el Reparto del Trabajo a través de la reducción de la jornada laboral, de olvidar la realidad de la mujer respecto de las obligaciones domésticas que la sociedad hoy le impone. Sin embargo, esos autores confunden el Reparto del Trabajo con el Reparto del Empleo, que no es sino sólo una de las formas de trabajo a repartir. Con todo, el Reparto del Empleo crearía las condiciones necesarias, aunque no suficientes, para permitir el desarrollo de la igualdad entre sexos en todas las esferas del trabajo (productivo y reproductivo), porque exige la incorporación de la mujer al mundo laboral, para completar la renta familiar, y confiere suficiente tiempo libre al hombre como para compartir las tareas domésticas. Aún así, la solución a las desigualdades de género en el ámbito del trabajo exige otras políticas, de carácter educativo y de concienciación, más directamente enfocadas al efecto, que, para nada, son incompatibles con el Reparto del Empleo.

Por último, quizá merezca la pena insistir en la objeción que, entre otros, Jesús Albarracín y Pedro Montes dejan entrever cuando escriben: «una reducción drástica de la jornada con una reducción equivalente de los salarios [...] colocaría a muchos trabajadores en una situación desesperada, con unos ingresos por debajo de los niveles de subsistencia»¹². Recuérdese, en primer lugar, que existe un margen de maniobra para compensar las reducciones salariales que los individuos sufren y que, además, la renta familiar, al menos, en los hogares más pobres, en los que sólo existía un perceptor de salarios, podría no llegar a reducirse (de hecho, podría aumentar).

Acerca de las formas de aplicar el «Reparto del Trabajo».

Apuntaré, ahora, algunas de las sugerencias más inspiradas que se han hecho a la hora de diseñar sobre el papel una estrategia 2RT. Antes, sin embargo, conviene distinguir la propuesta de Reparto del Trabajo que aquí se hace, de cuya aplicación podrían los trabajadores y las empresas conseguir unas condiciones de vida y de trabajo mejores en el sentido de Pareto; de aquéllas que cabría llamar de *Reparto del Paro* porque no tratan de reducir el tiempo que los individuos dedican al trabajo sino los salarios que cobran, para evitar que una empresa que sufre restricciones temporales de liquidez se vea obligada a despedir a parte de la plantilla. El Reparto del Paro es sólo una política coyuntural de emergencia.

¹⁰ RECIO, A. (1996).

¹¹ Véase BARCELÓ, A. y COLOM, A. (1996); y CARRASCO, C. (1996).

¹² ALBARRACÍN, J. y MONTES, P. (1993). p.53.

La Reducción y Reorganización del Tiempo de Trabajo es una política difícil de aplicar. A propósito de esa complejidad, varios autores recomiendan una negociación colectiva descentralizada, incluso a nivel de empresa, sin perjuicio de cierta coordinación desde los ámbitos regional, nacional, hasta europeo. Pascal Paoli¹³ ha explicado la forma en la que los agentes sociales podrían negociar e introducir nuevos sistemas de gestión del tiempo de trabajo en las empresas¹⁴. En primer lugar, es necesario **planificar**, esto es, entender la realidad de la empresa, definir los objetivos deseables y comprobar la compatibilidad de estos fines con aquella realidad. Es posible, entonces, **diseñar** las fórmulas de organización del tiempo de trabajo que mejor se adaptan a la realidad y los objetivos de la empresa. Conviene, en tercer lugar, **probar** las nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo en aquellos departamentos más representativos. Una vez diseñado el modelo ideal de trabajo, es necesario comprobar su compatibilidad con la legislación vigente y **acordar** como adaptar las leyes a las necesidades económicas (y no al revés). Por fin, se pueden **aplicar** las fórmulas más deseables y eficaces, arbitrando modos de seguimiento de sus resultados reales y de eventual reforma.

El propio Paoli ha apuntado algunas formas de reducir y reorganizar el tiempo que cada trabajador dedica a la producción. Las posibilidades varían en función de la jornada de trabajo que los agentes sociales deseen negociar. De esta forma, al tomar como referencia la jornada diaria, se podría recurrir al trabajo a tiempo parcial; también a la combinación del trabajo a tiempo parcial y el trabajo a tiempo completo; al uso de periodos fraccionados, solapando equipos; y al uso de trabajadores o equipo *volantes*, para que las pausas no interrumpan el proceso productivo. Si la referencia fuera el tiempo de trabajo cada semana o cada mes, también cabría organizar equipos suplementarios; y flexibilizar los horarios de cada grupo. Véase que una de las formas más brillantes de gestionar el Reparto del Trabajo es la aplicación del horario modular, que permite revisar la ordenación del tiempo de trabajo y reconsiderar el número, la composición, las tareas y la organización de los equipos. Los procesos productivos de las empresas se dividen en módulos y la plantilla en grupos que se especializan en varias tareas y establecen turnos a lo largo del día, la semana o el mes de forma que el sistema de producción no se estrangule. La duración de esos turnos se puede reducir a la vez que el tiempo durante el que la fábrica funciona aumenta; recuérdese que ésta es, en realidad, la clave por la que el Reparto del Trabajo crea empleo.

Por fin, las posibilidades se hacen incontables cuando la definición del horario de trabajo se refiere a un periodo tan amplio como todo un año, o toda la vida laboral (como André Gorz¹⁵ propone, cuando habla de una cuenta horaria del ciclo vital al estilo de las cuentas bancarias). Eso ofrece más flexibilidad a las empresas para organizar su proceso productivo y adaptarse a las variaciones estacionales de la demanda; permite al Estado reducir con facilidad el tiempo que cada individuo debe dedicar al trabajo; y admite que los trabajadores repartan ese tiempo a lo largo de su vida de forma compatible con sus propias necesidades o preferencias, sin renunciar a la estabilidad de sus ingresos.

¹³ PAOLI, P. (1992).

¹⁴ En este punto cabe mencionar que, con el fin de implicar a toda la población, de abrir un debate nacional del que nazcan las ideas de unos y otros, Guy Aznar (véase nota 6) ha llegado a proponer la celebración de un referéndum con el que aprobar un plan estatal sobre el Reparto del Trabajo.

¹⁵ Véase nota 6.

En lo que se refiere a la aplicación del trabajo a tiempo parcial, Guy Aznar¹⁶ ha propuesto toda una batería de posibilidades: incentivos a la media jornada clásica; el *job sharing*, por el que dos personas comparten un mismo puesto, el salario y el importe del subsidio de desempleo, y deciden libremente sus horarios (¿qué mejor forma de repartir el trabajo de los directivos?); la media jornada para encargarse de los hijos (para mamás y papás), recibiendo una compensación salarial en función de la duración del permiso, el número de hijos y el nivel de ingresos familiares; la media jornada para cuidar de un familiar, que se compensa gracias al ahorro sobre el gasto público sanitario; la media jornada previa a la jubilación, para escalonar el paso que la jubilación supone y agotar la edad laboral de los individuos; la media jornada para mejorar la cualificación, que combate el desempleo estructural y debería ser compensada, al menos en parte, con fondos de la propia empresa; la media jornada de inserción, destinada a grupos difíciles (mayores, jóvenes, mujeres, discapacitados, parados de larga duración...); la media jornada en el sector público, para dar ejemplo...

Conclusiones.

Discutir acerca del Reparto del Trabajo es discutir acerca del modelo de sociedad que queremos y eso es muy difícil; no sólo por lo complejo de las relaciones entre las muchas variables en juego, sino también y sobre todo, porque atañe a los juicios de valor sobre *lo que debería ser* de los que discuten y, sobre eso, no hay verdades universales. Esto no es excusa, sin embargo, para evitar la discusión. Aunque sí es necesario hacer explícitos los objetivos que se persiguen y esgrimir argumentos positivos que los justifiquen. Es lo que estas páginas han intentado.

Espero haber sabido dar a entender que una política de Reparto del Trabajo es, en realidad, una política global de tiempo, cuyo objetivo final, difícil, pero no inalcanzable si de verdad se persigue, es la conquista de un nuevo modo de vida, equilibrado y realizador, del que el pleno empleo es una condición necesaria pero no suficiente. Y espero haber sabido enseñar, de un modo positivo, que repartir el trabajo es la mejor forma de alcanzar ese objetivo¹⁷.

Quisiera, para terminar, recordar las sabias palabras de un economista:

«El problema económico, la lucha por la supervivencia, ha sido siempre, hasta hoy, el problema más acuciante del género humano. [...] Si este problema se resolviera de pronto, la humanidad se vería privada de su finalidad tradicional.

¹⁶ Véase nota 5.

¹⁷ Ramón Jaúregui, en JAÚREGUI, R. (et al.) (1998), ha expresado muy bien lo que hay detrás del Reparto del Trabajo: «La reducción y reorganización del tiempo de trabajo no es la panacea que resuelve por sí sola el desempleo o las desigualdades. Pero tiene un valor estratégico para escapar del dilema entre estancamiento en el desempleo masivo y una flexibilidad laboral y sometimiento del trabajo al mercado que degradan el sentido de éste. Más allá, pues, de su valor instrumental para paliar el desempleo y distribuir el trabajo disponible de forma más justa, la reducción del tiempo de trabajo es el hilo conductor de una estrategia capaz de transformar la cultura económica y social. La mayor virtualidad del reparto del empleo es que, siendo un conjunto de propuestas que pueden hacerse compatibles con la racionalidad económica imperante y las necesidades de la empresas, contiene al mismo tiempo la semilla de un modelo distinto de sociedad». p.38.

¿Será esto un beneficio?. Si se creyera en los valores reales de la vida, la perspectiva, por lo menos, nos abre la probabilidad de un beneficio. Sin embargo, pienso con temor en el reajuste de los hábitos e instintos del hombre corriente, alimentados por incontables generaciones, pidiéndole que los abandone en unas pocas décadas. [...]

Así, por primera vez desde su creación, el hombre se enfrentará con su problema real y permanente: como usar su libertad respecto de los afanes económicos acuciantes, cómo ocupar el ocio que la ciencia y el interés compuesto le habrán ganado, para vivir sabia y agradablemente bien»¹⁸.

Bibliografía.

- ALARCÓN CARACUEL, M.R. (1992): “Formas de reordenación y reducción del tiempo de trabajo”, *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n.15-16, pp.20-27.
- ALALUF, M. (1992): “Reducción del tiempo de trabajo y flexibilidad del empleo en Bélgica”, en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n.15-16, pp.49-56.
- ALBARRACÍN, J. y MONTES, P. (1993): “El debate sobre el reparto del empleo”. En LA ROCA, F. y SÁNCHEZ, A. (eds.) (1996): *Economía Crítica. Trabajo y Medio Ambiente*. IV Jornadas de Economía Crítica. Valencia. Fundació d’Estudis i Iniciatives Sociolaborals.
- ANISI, D. (1995): *Creadores de Escasez. Del Bienestar al Miedo*. Madrid. Alianza Editorial.
- ANISI, D. (1996): “El reparto del trabajo”, en *Información Comercial Española (ICE)*, n. 758, pp.79-86.
- ARIZA, J. (1996): “Alternativas frente al desempleo”, en *Temas para el Debate*, n.15, pp.28-30.
- AUBERT, M.J. (1996): “Tiempo de trabajo, tiempo de vida: la cuestión del modelo de desarrollo”, en *Nuestra Bandera-Utopías*, n.167, v.1, pp.93-101.
- AZNAR, G. (1994): *Trabajar Menos para Trabajar Todos. 20 Propuestas*. Madrid. Ediciones HOAC.
- BARBERÍA, J.L. e INTXAUSTI, A. (1996): “Los economistas Krugman y Rifkin dicen que la tecnología traerá miseria a millones de trabajadores”, en *El País*, 30 de junio de 1996.
- BARCELÓ, A. y COLOM, A. (1996): “Nota sobre los ciclos vitales de trabajo y consumo en relación con la reducción de la jornada laboral y la lucha contra el paro”, comunicación presentada en las V Jornadas de Economía Crítica celebradas en Santiago de Compostela, mayo de 1996.
- BOIX, C. (1997): “El desempleo y la reducción de la jornada laboral: no salen las cuentas”, en *El País*, 8 de febrero de 1997.
- BOSCH, G. (1992): “La distribución del tiempo de trabajo en Alemania: tendencias y estrategias”, en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n.15-16, pp.31-48.

¹⁸ KEYNES, J.M. (1930). pp.328-329.

- BOULIN, J. y CETTE, G. (1992): “El caso francés: desde la lógica de la redistribución del trabajo a la búsqueda de la eficacia económica y social”, en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n.15-16, pp.57-70.
- CACHÓN RODRÍGUEZ, L. (1992): “Trabajadores y empresarios europeos ante la reducción y reordenación del tiempo de trabajo”, en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n.15-16, pp.198-217.
- CARRASCO, C. (1996): “Presente y futuro del trabajo: apuntes para una discusión no androcéntrica”, comunicación presentada en las V Jornadas de Economía Crítica celebradas en Santiago de Compostela, mayo de 1996.
- DAVIA RODRÍGUEZ, M.A. (1995): “El debate sobre el reparto del trabajo. Una visión panorámica desde la Economía”. Alcalá de Henares. Inédito.
- DE LANGE, W.A.M. (1992): “La configuración del trabajo en los Países Bajos”, en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n.15-16, pp.71-79.
- FINA SANGLÁS, LL. (1992): “Por una nueva cultura de la organización del tiempo”, en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n.15-16, pp.10-19.
- FONTRODONA, O. (1996): “Trabajar menos para vivir entre ciudadanos”, en *Ajoblanco*, n.82, pp.46-52.
- FONTRODONA, O. (1996): “Mucha Utopía para tan poco trabajo”. Entrevista a Dominique Méda, autora de *Le Travail, une valeur en voie de disparition* (1995). En *Ajoblanco*, n.82, pp.53-55.
- FRUTOS, F. (1996): “Resumen de las jornadas «Modelos de Desarrollo, Empleo y Tiempo»”, en *Nuestra Bandera-Utopías*, v.1, n.167, pp.111-123.
- GARCÍA-SERRANO, C.; JIMENO, J.F. y TOHARIA, L. (1995): “Workforce adjustment in Spain: Are working hours a choice variable?”, D.T.n.95-01, FEDEA.
- GARMENDIA, J.A. (1996): “La nueva cultura económica y el reto del empleo”, en *Claves de la Razón Práctica*, n.62, pp. 44-48.
- GERSHUNY, J. (1996): “El crecimiento económico y el cambiante equilibrio entre trabajo y ocio”, en *Información Comercial Española (ICE)*, n. 695, pp.49-61.
- GIRÁLDEZ NÚÑEZ, M.T. y AGÚERO MENÉNDEZ, I. (1992): “La jornada de trabajo en España: un análisis estructural”, en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n.15-16, pp.88-104.
- GONZÁLEZ DE LENA ÁLVAREZ, F. (1992): “Reducción y reordenación de la jornada de trabajo en España”, en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n.15-16, pp.80-87.
- GORZ, A. (1991): *La Metamorfosis del Trabajo. Búsqueda del Sentido. Crítica de la Razón Económica*. Madrid. Ediciones Sistema.
- GUTIÉRREZ, E. y OTAEGUI, A. (1996): “Reflexiones sobre la reducción del tiempo de trabajo”, D.T.n.41, Confederación Sindical de CC.OO. Gabinete Técnico.

- HERNÁNDEZ PASCUAL, C. (1996): “La reducción del tiempo de trabajo”. En LA ROCA, F. y SÁNCHEZ, A. (eds.): *Economía Crítica. Trabajo y Medio Ambiente*. IV Jornadas de Economía Crítica. Valencia. Fundació d'Estudis i Iniciatives Sociolaborals.
- IGLESIAS FERNÁNDEZ, J. (1994): “Del reparto del trabajo al reparto de la renta”, en *Nuestra Bandera-Utopías*, n.160-161, pp.105-122.
- JAÚREGUI, R. (1996): “Repartir el trabajo, recuperar la vida”, en *Temas para el Debate*, n.15, pp.22-27.
- JAÚREGUI, R. (et al.) (1998): *El Tiempo que Vivimos*. Barcelona. Paidós.
- JIMENO, J.F. (1996): “Los agujeros negros del reparto del trabajo”, en *El País*, 8 de febrero de 1996.
- JOAN PONS, P. (1996) "Repartir el trabajo es repartir miseria". Entrevista a Josep M^a Pujol. En *El País Negocios*, 5 de mayo de 1996.
- KÄDING, K.H. (1992): “Negociaciones colectivas sobre la reducción reestructuración del tiempo de trabajo en los estados miembros de la Comunidad Europea”, en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n.15-16, pp.154-163.
- KEYNES, J.M. (1930): “Las posibilidades económicas de nuestros nietos” en KEYNES, J.M. (1931/1988): *Ensayos de Persuasión*, Barcelona. Editorial Crítica.
- KÖHLER, E.; ROJOT, J. y BIELENSKI, H. (1992): “Reducción/reorganización de la jornada de trabajo y desarrollo de las formas atípicas de trabajo”, en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n.15-16, pp.143-153.
- KÖPKE, G. (1992): “Reorganización y reducción del tiempo de trabajo. El punto de vista sindical”, en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n.15-16, pp.184-191.
- LACALLE, D. (1996): “Notas sobre el reparto del empleo en las grandes empresas”, en *Nuestra Bandera-Utopías*, v.1, n.167, pp.39-45.
- LAFONTAINE, O. (1996): “El socialismo democrático y la nueva política económica de lucha contra el paro”, en *Temas para el Debate*, n.15, pp.14-17.
- MARTÍN MARTÍN, V. (1992): “Jornada, incentivos y pendiente de la curva de oferta de trabajo”, en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n.15-16, pp.164-174.
- MARX, K. (1868/1972): *El Capital*, Libro III. México. F.C.E.
- MÉNDEZ, C. (1996): “Las propuestas sindicales en la lucha contra el desempleo”, en *Temas para el Debate*, n.15, pp.18-21.
- MICHON, F. (1992): “El tiempo de trabajo en los países industrializados. Convergencias y divergencias”, en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n.15-16, pp.105-117.
- PAOLI, P. (1992): “Reducción del tiempo de trabajo y opciones de ordenación”, en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n.15-16, pp.133-142.
- RECIO, A. (1996): “Reducción de la jornada de trabajo y empleo: interrogantes en torno a una consigna popular”, en *Nuestra Bandera-Utopías*, v.1, n.167, pp.17-38.
- ROBIN, J. (1996): “Estrategia para el trabajo-empleo”, en *El País*, 8 de febrero de 1996.

- ROCA, J. (1996): “Reflexiones sobre el desempleo masivo. Análisis y políticas”, en DE JUAN, O.; ROCA, J. y TOHARIA, L. (1996): *El Desempleo en España. Tres Ensayos Críticos*. Cuenca. Servicio de Publicaciones de la UCLM.
- RUÍZ ELÚA, V. (1996): “Reducción del tiempo de trabajo y paro”. En LA ROCA, F. y SÁNCHEZ, A. (eds.): *Economía Crítica. Trabajo y Medio Ambiente*. IV Jornadas de Economía Crítica. Valencia. Fundació d’Estudis i Iniciatives Sociolaborals.
- SÁNCHEZ SESEÑA, L.M. (1996): “Del reparto del trabajo y de todo lo demás”, en *Nuestra bandera-Utopías*, v.1, n.167, pp.103-106.
- SAVOINI, C. (1992): “La acción de la Comunidad en materia de reducción y reorganización del tiempo de trabajo”, en *Revista Economía y Sociología del Trabajo*, n.15-16, pp.175-183.
- SCHWARTZ, P. (1997): “El fin del trabajo”, en *El País*, 24 de mayo de 1997.
- TADDEI, D. (1992): “Los efectos sobre el empleo de la reorganización-reducción del tiempo de trabajo”, en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n.15-16, pp.118-132.
- TYSKIEWICZ, Z. (1992): “La reducción y reorganización del tiempo de trabajo. El punto de vista de los empleadores europeos”, en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n.15-16, pp.192-197.
- VIDAL FOLCH, X. (1996): "La única solución para crear empleo es reducir masivamente la jornada laboral". Entrevista a Michel Rocard, en *El País*, 22 de abril de 1996.