UNA NUEVA VISIÓN DEL MUNDO LABORAL

Pierre Vanlerenberghe

Nuestras sociedades pierden referencias. Como señala Alain Touraine, contribuyendo a un ejercicio de prospectiva social (1), «hemos entrado en una sociedad nueva y no lo sabemos, hacemos como si no lo supiéramos». Lo cual explica las reacciones y las peticiones desfasadas, la reflexión demasiado a menudo centrada más en los instrumentos que en los objetivos y finalidades, las respuestas a menudo inadecuadas porque carecen de referencias para la acción, la fuerte demanda del Estado, al que se vilipendia o rechaza porque no sabe responder. Cómo volver a dar referencias para la acción colectiva y la acción individual para el proyecto individual inscrito en un nuevo obrar colectivo, he ahí uno de los desafíos principales que se plantean a nuestras sociedades.

Singularmente, si no conseguimos en los años venideros pensar en el futuro del trabajo, nuestras sociedades quedarán marcadas si no por la angustia, al menos por la melancolía. No se darán cita ni la confianza ni el dinamismo; el consumo y la inversión no llevarán el crecimiento hacia los niveles que deberían permitir reducir el paro y dar a cada uno un lugar en el proceso de intercambio social.

Esta aportación se considerará muy social y muy franco-francesa. Muy social, así era el encargo, pero al tratar del futuro del trabajo nos encontramos en el corazón de la economía; muy franco-francesa sin duda, pero nos parece que los recientes ejercicios de prospectiva que hemos emprendido en la Comisión del Plan reflejan útilmente lo que se juega —en grados diversos— en los diferentes países desarrollados de la Unión Europea.

Pensar el trabajo, pues, como muy bien dice Jean Boissonnat (2) en el prefacio del informe de prospectiva sobre el trabajo emprendido en 1994-1995 por la Comisión del Plan: «No falta el trabajo, nos falta a nosotros clarividencia para comprender que está cambiando radicalmente y no tenemos imaginación suficiente para organizarlo de otra manera. Según lo que hayamos hecho o dejado de hacer, en veinte años Francia contará con varios millones de parados, o los franceses trabajarán de otra manera.»

No se dará cuenta aquí de todo lo que aportan al debate estos trabajos. Sólo pondremos el acento sobre algunos ejes principales de nuestras reflexiones.

- Desde hace cuarenta años, asistimos a una personalización objetiva de las condiciones de vida, a la vez material, social y cultural. Hemos entrado en una «sociedad de personas»; no necesariamente «individualista» o «egoísta» -connotación demasiado moral—, sino marcada por un proceso de «individuación». Esto último ha sido posible por lo que se ha denominado el Estado de bienestar. Para Francia, es el resultado, quizá el límite, del provecto republicano, de la sociedad de ciudadanos libres de los revolucionarios de 1789. Se han desmoronado las solidaridades antiguas y aparecen otras nuevas, con frecuencia más efímeras; cada vez más las peticiones dirigidas al servicio público se refieren a prestaciones individuales. Sin referencias, se acentúa el riesgo de anomia o de conflictos multiformes, no estructurales, «El esfuerzo colectivo debe adaptarse, al mismo tiempo, a peticiones y situaciones personalizadas y favorecer solidaridades vividas, digamos incluso favorecer una nueva vida colectiva» (3). Me parece que esto es aplicable al tema que nos ocupa.
- Nuestra economía —nuestra sociedad— ha entrado en un proceso de recomposición permanente. No es algo nuevo desde que Schumpeter nos habló del proceso de «destrucción creadora». Pero se ha acelerado con el Tratado de Roma en 1956 y la mundialización de los intercambios. En el caso de Francia, el crecimiento de los «felices treinta» permitió, mediante la extensión del empleo asalariado, absorber la explosión demográfica y la feminización de la población activa, con un deslizamiento de empleos del sector primario hacia el secundario y después hacia el terciario (dos tercios de los empleos se encuentran hoy en este último sector). Dado que los efectivos de la gran industria disminuirán por el efecto de la búsqueda de las ganancias óptimas de productividad para afrontar el reto de la mundialización, el empleo se creará en el sector terciario. Este «derrame» mal hecho por nuestro país es una de las razones del paro. Exigi-

rá sobre todo importantes esfuerzos de reconversión y formación, porque el terciario puede ser tanto el lugar de concentración de altas cualificaciones —incluidas las basadas en la calidad de la puesta en relación, lo que se llama hoy día servicios de proximidad o servicios a la persona— como el de cualificaciones estandarizadas.

De esta tendencia se deducen dos consecuencias:

- no se pueden *prever* con exactitud los empleos de mañana; de ahí que el acento se ponga actualmente en la adquisición y actualización permanente de competencias, en lugar de en la formación inicial con cualificaciones precisas;
- será a lo largo de la vida activa cuando todos deberán profundizar sus cualificaciones, lo que exige políticas que permitan a todos definirse uno o varios proyectos y replantearlos en diferentes momentos de la vida.
- Se ampliará la movilidad profesional, muy importante en los «felices treinta», incrementada al comienzo de los ochenta (en los setenta, uno de cada cinco trabajadores cambiaba de empresa cada cinco años; entre 1988 y 1992, lo hacen más de uno de cada cuatro). Se verá acompañada por una movilidad geográfica más intensa y -lo que es nuevo— por una movilidad estatutaria más importante. Hemos vivido hasta ahora con la idea de una extensión infinita del trabajo asalariado, hasta el punto de que las profesiones independientes copiaron los atributos de la sociedad salarial. Asistiremos a una vuelta del trabajo independiente y la microempresa, en la que se conjugan dos dinámicas: la de la externalización de algunas funciones fuera de la empresa, concentradas en sus especialidades -movimiento que es general en Europa (4)-, y la de la petición de autonomía y responsabilidad, que tiene dificultades para expresarse en la empresa clásica.

Hoy, esto se traduce en trayectorias forzadas a través de una gran selectividad del mercado de trabajo. Para que se viva de manera más positiva, por supuesto que será necesario volver a encontrar los caminos de un crecimiento rico en empleos.

4) Las empresas se vuelven más reactivas, flexibles, integrantes —se trata aquí de la mayor interacción de las funciones de producción y comercialización—, comunicantes, porque para permitir la adaptación permanente y rápida a los mercados, el intercambio de informaciones debe ser continuo entre todos los miembros de la empresa. La movilización del personal, tal como señala la realidad actual, estará en el corazón de la empresa. La «implicación» será la palabra clave de mañana, el centro de la relación laboral. Habrá que medir bien sus consecuencias: la implicación será «excluyente» —la prueba es el empleo de todo el ser en el trabajo— si esto no se traduce en la vuelta a una relación más

equilibrada entre el capital y el trabajo. «Estoy dispuesto a emplearme profundamente en el trabajo si en compensación recibo una retribución y una cierta garantía de permanencia, si no en el empleo al menos en mis competencias, mis cualificaciones, mis ingresos.»

5) Por último, entre las tendencias diagnosticadas, señalamos la «permeabilidad» entre el trabajo y el «fuera del trabajo». Se han vuelto «porosas» las fronteras entre el horario de trabajo y el horario «fuera del trabajo».

Al exigir de todos más que la movilización de una determinada cualificación la continua elaboración de sus competencias, el horario de trabajo incluye cada vez más un largo período de formación y, dado que el trabajo moviliza otras partes de la personalidad, la actividad fuera del trabajo forma también parte de la actividad productiva.

Hasta ahora, el trabajo asalariado se caracterizaba por una cuádruple oposición: entre trabajo y formación, trabajo retribuido y trabajo gratuito, trabajo asalariado y función pública, trabajo dependiente y subordinado y trabajo independiente. Se deshacen las fronteras entre estos polos. Por un lado, los límites de la duración del trabajo se vuelven fluctuantes (anualización, intermitencia, a tiempo parcial...) o evanescente (régimen de indemnizaciones).

Por otro lado, el «horario libre» se instala en el horario de trabajo asalariado, el contrato de trabajo asimila valores que hasta ahora le eran extraños (5), y el mismo horario de ejecución del contrato de trabajo no se identifica con el del horario de trabajo subordinado (cfr. el derecho a la formación profesional). La autonomía concedida por el empresario en el empleo del horario —en contrapartida a la obligación de resultados— le asemeja con mucho al trabajo independiente.

Por último, el modelo de trabajo asalariado penetra en esferas que hasta ahora le eran ajenas: desarrollo de formación en el trabajo (prácticas, formación alterna), nuevas formas de trabajo a domicilio (tele-trabajo), integración jurídica de trabajadores independientes en estructuras de las que dependen económicamente; por ejemplo, la medicina de grupo.

Asistimos así a la fragmentación del estatuto salarial, resultado de la diversificación de las mismas situaciones de trabajo unidas a las transformaciones técnicas, económicas y culturales. Debe considerarse este período como una oportunidad, a todos abierta, para experimentar situaciones de trabajo diferentes, sin encerrarse en una sola ni excluir a las demás; habrá que concebir, por consiguiente, un nuevo marco jurídico para la relación laboral. Ésta es una de las ideas originales del informe Boissonnat, sobre la que volveremos.

¿Qué enseñanzas podemos extraer de estas pocas graves tendencias, algunas de las cuales pueden modificarse mediante la acción humana?

- 1. Habrá que *vivir con la incertidumbre:* se ha vuelto inherente a nuestra condición humana. Sin abandonar la búsqueda de «largas guías» reductoras de la incertidumbre, la acción colectiva, es decir, la acción pública:
- Debe responder a la fuerte y legítima petición de seguridad que se encuentra en la base misma de nuestra concepción europea del Estado de bienestar y de nuestras políticas sociales. Pero habrá que conciliar esta búsqueda con la necesaria agilidad y flexibilidad que requieren nuestras sociedades, so pena de tener que aceptar el dominio del modelo americano en nuestras relaciones de trabajo.
- Debe estimular a las personas a no dejarse paralizar por lo desconocido, ser capaces de decidir por sí mismas, asumir riesgos, pero debe hacerse todo para ofrecerles apoyos, especialmente a los más débiles, a los que cuentan con menos bazas en la vida.
- 2. La perspectiva de aprendizaje a lo largo de toda la vida debe permitir volver a centrar la formación inicial en sus misiones de cultura general y socialización. Descargada de su misión imposible de adecuación estricta de la formación al empleo, podrá volver a centrarse en el desarrollo de todas las dimensiones del saber, la valoración de las bazas individuales mediante la diversificación de los recorridos, y permitir que el joven tenga, al finalizar la enseñanza obligatoria, clarificado en parte su «repertorio personal de competencias».

En cuanto a la formación profesional y permanente, deberá integrarse, en parte, en el horario de trabajo, y ser el resultado de una co-decisión entre el empresario y el trabajador asalariado. Se puede pensar incluso que cualquier actividad de formación profesional continua deberá participar de la naturaleza jurídica del trabajo. En el horizonte de los veinte años, el horario de formación tomado del horario de trabajo podría situarse en el 10 por 100.

3. Se precisa una nueva política del horario. Como ha señalado Jean Boisonnat en el informe señalado, «nunca se ha conocido una revolución tecnológica mayor sin ajuste del horario de trabajo. Perseguimos el movimiento secular de reducción del horario de trabajo acelerándolo eventualmente con determinadas condiciones. Lo cual no es más, en definitiva, que un reparto particular de las ganancias de productividad. Una parte va a la elevación del nivel de vida, mediante la subida de los ingresos, y otra a la mejora del estilo de vida, mediante la reducción del horario de trabajo». Pero, añade, «la reducción del horario de trabajo no se produce siempre de la misma manera. En la organización tayloriana del trabajo, debería ser mediante una disminución de la duración diaria o semanal generalizada. Actualmente, este método no se compadecería con la diversidad del sistema productivo, ni con la de las necesidades personales. Hay que evitar a cualquier precio las concepciones demasiado rígidas, como la semana de cuatro días».

Pero cualquier futura reducción de los horarios de trabajo, colectivo o individual, plantea un doble desafío. El primero, es el de una mejor coordinación para la persona de los diferentes horarios sociales en cualquier momento de su vida, y la organización de la alternancia a lo largo de su existencia entre períodos trabajados y no trabajados. El segundo, es el de la coordinación entre horarios de trabajo y los demás horarios sociales desde el punto de vista de la organización de la vida social y la actividad económica.

Habrá, pues, que promover una nueva organización social del horario, conservar una norma colectiva de referencia válida para todos, reducir el horario laboral de manera diversificada, ir hacia el horario co-decidido; ésas son las orientaciones exploradas por el Grupo Boissonnat.

a) Promover una nueva organización social del horario

Ninguna sociedad puede abandonar totalmente alguna forma de regulación institucional del horario. Se correría el grave riesgo de perturbar toda la vida cívica y social, y perjudicar el equilibrio de personas y familias. También sería, sin duda, una fuente de crecimiento de desigualdades entre las personas según su edad y sexo, nivel de cualificación, sector de actividad, naturaleza misma de su trabajo y carácter más o menos prescrito de éste. Cualesquiera prácticas ligadas a la personalización de los horarios de trabajo y a la adaptación de éstos a las nuevas organizaciones colectivas deberán respetar al mismo tiempo el bienestar y la salud de las personas. Así, como ya señaló desde 1989 la Comisión Europea en la carta comunitaria de derechos sociales, es, por ejemplo, importante establecer prescripciones en materia de descanso mínimo por día y por semana, limitación del trabajo nocturno o de fin de semana y horas extraordinarias...

Asimismo, la diversidad de los ritmos de trabajo no debe ir en contra de la sincronización de horarios de los productores o prestatarios de servicios, por una parte, y los consumidores, por otra. A falta de articulación, sólo se conseguirá aumentar los sentimientos de enrarecimiento de horarios, el «estrés de la urgencia», los costes de la aglomeración. Pero conviene igualmente tener en cuenta el necesario alargamiento de la utilización de medidas que se sabe son potenciales creadoras de empleo.

Una mejor coordinación entre los diversos horarios sociales debe descansar también en el hecho de que una parte de las tareas domésticas puede ser desempeñada de manera colectiva e institucional (acogida de niños pequeños, cuidados a la tercera edad), o bien en una mejor conciliación entre la actividad familiar y profesional, a fin de sobrellevar mejor la carga de los niños escolarizados o pre-escolarizados, los adolescentes o los familiares mayores.

b) Conservar una norma colectiva de referencia

Las nuevas realidades laborales no ponen en cuestión la utilidad de una referencia a un horario colectivo, semanal o anual, sino todo lo contrario. En efecto, si bien es cierto que el horario laboral se difumina en algunas categorías, es poco proclive a repartirse en unidades precisas de medida y se diversifica en extremo teniendo en cuenta las nuevas organizaciones de la producción; el peligro de alienación en el trabajo y las nuevas formas de agotamiento físico y mental por el trabajo no hacen sino acrecentarse subrepticiamente con el pretexto de implicación y creciente autonomía de los trabajadores.

Por consiguiente, en el futuro no se puede dejar de regular el horario laboral. Sin embargo, es innegable que la flexibilidad, la adecuación y la diversificación de dicho horario se convierten en imperativos económicos. Se podrían señalar algunos principios de acción jurídica.

Se podría proceder a la transferencia progresiva de la normativa estatal al derecho convencional, pero dotándolo de una legislación firme y clara sobre el marco general de organización del horario laboral y de descanso, en el sentido de preservar unos horarios colectivos favorables para la cohesión social. Ello supondría un control social que ya no correspondería exclusivamente a la Inspección de Trabajo, sino que se compartiría con los sindicatos y los representantes del personal.

c) Reducir el horario colectivo laboral

Mientras que en el transcurso del período que abarca desde mediados de los sesenta hasta el comienzo de los ochenta el descenso de la duración anual del trabajo asalariado se realizó en Francia al ritmo del 1 por 100 de media por año, esta tendencia se interrumpió en 1982. En el mismo período, Alemania se comprometió con un firme movimiento de reducción y adecuación del horario laboral; esto parece haber tenido un efecto positivo a la vez sobre el esfuerzo de reorganización de empresas, sobre el vigor del diálogo social y sobre el empleo. Las políticas actualmente iniciadas consisten en desarrollar el horario parcial, aunque bien a menudo es algo obligado.

Señalaremos cuatro orientaciones:

- La reducción de la duración del trabajo constituye un modo de ajuste complejo, pero eficaz, para el crecimiento del empleo, siempre que se vea acompañada de un cambio organizativo verdadero y socialmente deseado.
- Debe excluirse el recurso a medidas públicas obligatorias y uniformes de disminución inmediata de la duración legal semanal del trabajo; hay que adaptarse a la diversidad de los sectores económicos.

- Las actuaciones «espontáneas» y descentralizadas de adecuación multiforme de los horarios laborales no permiten responder de manera satisfactoria a la amplitud del problema y no son una fuente estable de crecimiento más rico en empleos.
- El horario parcial, que sin duda debe desarrollarse, debe convertirse en un tiempo elegido y, por consiguiente, co-decidido entre el empresario y el trabajador.

En consecuencia, la propuesta del informe ha sido la siguiente: combinar un descenso fuerte y general de la duración legal del trabajo, anunciándolo con el tiempo necesario para que se consigan aplicaciones concretas extremadamente diversificadas como consecuencia de negociaciones y acuerdos.

El objetivo avanzado por el grupo es razonar entonces en duración anual, y ya no en duración semanal. Podría fijarse en mil quinientas horas anuales en el 2015, de las que por lo menos el 10 por 100 se consagraran a la formación permanente. Así, el cúmulo del aumento del tiempo de formación y del descenso de la duración contractual del trabajo conduciría en veinte años a una reducción del 20 al 25 por 100 de horario laboral.

Asignarse un objetivo semejante no significaría que se eligiera un modo de reducción muy progresivo, casi imperceptible; puede imaginarse, por el contrario, una disminución por avances sucesivos, apreciándose después de cada salto los ajustes necesarios a la baja o al alza. Entre nuestras tradiciones, no es habitual la reversibilidad de los acuerdos. Se puede hacer posible mediante la elaboración de nuevas reglas de negociación.

d) Hacia el horario co-decidido

La reducción del trabajo es, sin embargo, insuficiente para responder de la mejor manera posible a la diversidad de las expectativas. Las experiencias de los últimos años muestran otras vías posibles para una nueva organización: formas diversificadas individuales o colectivas, extensión del horario parcial elegido a nuevas categorías de asalariados, nuevas prácticas de gestión de carreras, contribución a la creación de empleos a partir de gestiones solidarias locales o de proyectos de territorios.

Hace falta, pues, avanzar hacia un nuevo tipo de horario de trabajo basado en la co-decisión entre empresarios y trabajadores, pero inscrito en un marco colectivo negociado con los representantes de estos últimos, de manera que todos tengan allí una representación positiva, la de un horario verdaderamente elegido; por consiguiente, reversible. Pero debe poderse organizar en un período que permita a cada parte encontrar en él seguridad y posibilidad de conducir un proyecto; este «espacio temporal» podría ser anual, plurianual o englobar incluso el conjunto del ciclo de vida profesional.

4. Hace falta, por último, volver a colocar estas propuestas en *un nuevo marco jurídico de la relación de empleo.*

Movilidades más intensas, permanente evolución de competencias, períodos alternos de trabajo asalariado, trabajo independiente, tiempo libre y actividades voluntarias; ése es nuestro futuro, nuestra aventura. La movilidad debe convertirse en una baza, y no considerarse nunca más una molestia.

Si se recusan los modos de ajuste americanos, hay que adaptar nuestro sistema del Estado del bienestar, a fin de conciliar la flexibilidad exigida por las empresas, la agilidad de las trayectorias personales y la necesaria protección de los trabajadores, lo que constituye la riqueza de nuestro modelo social europeo.

Garantizar una determinada continuidad de los ingresos y mantener la cobertura social con independencia de las situaciones de trabajo y paro, ése debería ser el proyecto perseguido. Aparentemente, no hay ruptura con nuestros actuales sistemas de protección: la protección social de los trabajadores independientes se ha aproximado a la de los asalariados. Quedan, sin embargo, fuentes de discontinuidad que hay que suprimir.

También propone el informe Boissonnat que se adapte el derecho del trabajo a la diversidad de situaciones económicas y laborales, suprimiendo las barreras entre los diferentes estatutos actuales, al mismo tiempo que se garantiza un mínimo de seguridad a las personas. Detrás de la propuesta central del informe, la aparición de un contrato de actividad que englobaría en el futuro el contrato de trabajo se encuentra la siguiente idea: un conjunto de empresas reunidas en una especie de agrupación local de interés económico podría ofrecer a una persona un contrato de actividad durante varios años. En el transcurso de este contrato, la agrupación garantizaría el salario y los derechos sociales. La persona en cuestión podría beneficiarse entonces de períodos de formación y tiempo libre intercalados entre fases de empleo considerado en el sentido habitual del término. Esta solución permitiría conciliar una garantía de ingresos y de actividad en un período bastante dilatado, sin obligar por ello a todas las empresas del grupo a cargar sobre sus espaldas la totalidad de las obligaciones ligadas al empleo.

Al mutualizar así el derecho al trabajo, la agrupación de empresas haría compatible un mínimo de garantías para cada persona y un mínimo de flexibilidad para cada empresa. «Se trata de inscribir en el contrato de actividad no únicamente el derecho de acceso al empleo normal y a la formación durante una duración mínima del compromiso, sino también el de poder permitir a todos la construcción de un itinerario profesional que, alternando diferentes formas de trabajo, incluidas la formación y la actividad independiente o asociativa de conformidad con los intereses del colectivo de empresas en cuestión, garantizara el ingreso convenido y la protección social, y confiriera a los trabajadores un estatuto y una identidad profesional estimulante.»

Esta nueva categoría jurídica de la relación laboral no sustituiría al contrato de trabajo del derecho común, sino que lo englobaría en una relación laboral más amplia que superara la actividad productiva en el sentido estricto del pasado. Al tener en cuenta la evolución hacia el «trabajo global» (6), tendría como principal interés ampliar el objeto, el espacio temporal, el campo personal de la relación laboral. Esta idea es objeto hoy día de numerosos debates y de una atención sostenida de los actores públicos.

NOTAS

- (1) Alain Touraine, *Francia en prospectiva*, Editorial Odile Jacob, otoño de 1996.
- (2) Jean Boissonnat, *El trabajo en 20 años*, Editorial Odile Jacob.
 - (3) Robert Fraise, en Francia en prospectiva, op. cit.
- (4) BERNARD BRUNHES CONSULTORES, Europa por el empleo o cómo hacen los demás, Editorial de Organización, 1994.
- (5) El derecho de suspender su contrato de trabajo por iniciativa únicamente del asalariado se ha desarrollado con fines privados —permisos familiares, permisos sabáticos, permisos para creación de empresas o permisos de enseñanza—, o con fines públicos o de interés general, políticos, administrativos o asociativos.
 - (6) Alain Supiot, Crítica del derecho al trabajo, Puf, 1994.