

MEMORIA DEL DIRECTOR GENERAL A LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Por un trabajo más humano. El trabajo: condiciones y medio ambiente.* Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1975, 137 pp.

En las sociedades industrializadas, a medida que el hombre se vuelve más consciente de sus derechos y de sus libertades, se presta una atención creciente a los problemas de índole social, cultural, político. Cuando la persona ve cubiertas sus necesidades más primarias, entonces se abre en ella el abanico de nuevas aspiraciones, de nuevas pretensiones, que no sean las meramente físicas y materiales. Esta «revolución de las aspiraciones» ha sido puesta de relieve reiteradamente por los sociólogos y los economistas que comprueban cómo el hombre de las sociedades opulentas demanda

cada vez más ocio, más saber, más participación, más libertad; precisamente porque ya tiene cubiertas las exigencias más elementales de su personalidad, gracias al proceso de crecimiento económico en que se ve inmerso actualmente.

Al orden laboral puede trasladarse idéntico fenómeno. Ya el hombre no se conforma con un empleo, con un salario elevado, con un puesto de trabajo estable; en virtud de su mayor capacitación y de su mejor preparación pide también, y hasta con prioridad, que el trabajo que ejecuta esté rodeado de una serie de condiciones y de mejoras que lo hagan no sólo

más eficiente sino también más verdadero, más personalizado, más humano en una palabra.

Tal es, pues, la gran tarea que aguarda a las sociedades industrializadas: la de lograr dentro de sus respectivos marcos un trabajo humanizado, nunca degradante y siempre al servicio del perfeccionamiento y de la satisfacción del que lo realiza. Y lo que acabamos de decir de las naciones más desarrolladas, va a valer también, en fecha más o menos inmediata, para los países menos avanzados ya que, dentro de éstos, se vislumbran y se palpan los mismos problemas que presionan sobre las áreas más ricas y favorecidas del universo.

El problema de la humanización del trabajo presenta, pues, una dimensión universal si bien la prioridad de su solución se advierte con más proximidad en los pueblos más evolucionados que son los que han superado ya el estadio de la pobreza y del anquilosamiento de las formas sociales y políticas. Por ello, la Memoria del director general de la Organización Internacional del Trabajo a la Conferencia celebrada este año en Ginebra, acerca de la mejora de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, va dirigido más bien, como el mismo director general reconoce, «a las preocupaciones de las sociedades industriales»; y «en lo que concierne a los países menos adelantados, en que el sector industrial es menos importante, aunque esté en rápido crecimiento, todo hace pensar que conocerán males idénticos a los de los países más industrializados, males que podrían evitarse si se adoptaran

a tiempo medidas preventivas inteligentes, fundadas en la observación crítica de la situación en otros países».

I. Las razones de una elección

Podrá pensarse con razón que, cuando las economías de Occidente han atravesado y atraviesan una coyuntura crítica provocada por la inflación, la subida de precios, la crisis energética, no es el momento oportuno para entregarse a la exposición de las condiciones del trabajo del hombre, dado que, antes de nada, hay que luchar contra el desempleo, el descenso de los ritmos de producción y la pérdida del poder adquisitivo de los salarios.

Sin embargo, Francis Blanchard, director general de la OIT, replica a esta posible argumentación con una batería de razonamientos que, en síntesis, son los siguientes: primero, hay una interdependencia evidente entre cuestiones como la ordenación de las condiciones y del tiempo de trabajo y el nivel óptimo de empleo; segundo, ya no cabe hablar de independencia de cada uno de los elementos que componen las políticas sociales de los Estados, sino que existe una interrelación entre todos ellos, de tal forma que «cabe sostener que el éxito o el fracaso de las sociedades modernas dependerá esencialmente de cómo resuelvan el problema clave de la articulación entre empleo, remuneración, condiciones y medio ambiente de trabajo, educación, salud, ocio», y tercero, hay que evitar la fácil ten-

tación de dejar para tiempos más propicios la solución de cuestiones que se nos presentan en apariencia como menos candentes, siendo así que, en realidad, no lo son desde el momento mismo en que si las marginamos por estimarlas menos importantes lo que sucede es que estamos provocando consecuencias negativas tanto en el ámbito económico como social. Ejemplos de estas secuelas perjudiciales las tenemos, siguiendo a Francis Blanchard, en la realización de políticas de industrialización que no se preocupan por su incidencia en el medio ambiente, políticas de desarrollo que infravaloran una justa distribución de los frutos del mismo, políticas migratorias que desconocen la vertiente social de las mismas. Todo ello, ¿por qué? Por no atribuir la debida trascendencia a temas o a planteamientos que marginamos en aras de otras cuestiones que se nos antojan más espectaculares, rentables o eficientes.

Después de esta serie de argumentos, cabe pensar que la elección del tema de la humanización del trabajo está bien respaldada por la realidad de los hechos y que se trata de un punto que merece la atención de los Gobiernos y de los Estados no sólo por puras motivaciones sociales sino, incluso, como acabamos de ver más arriba, económicas.

II. Interrogantes sobre el trabajo

Un hecho es fácilmente constatable: en el último medio siglo las condiciones de trabajo han mejo-

rado notablemente. Sin embargo, paradójicamente, la situación no es ni mucho menos satisfactoria y se aprecia una creciente contestación tanto hacia la forma de desarrollarse el trabajo por el hombre contemporáneo como incluso hacia el mismo hecho del trabajo.

En lo que toca a la insatisfacción de la clase trabajadora, en los países industrializados la opinión pública cada vez menos tolera ciertas condiciones «arcaicas» que subsisten en ciertos sectores; y en los sectores más modernos de la actividad laboral, hay una sensibilización creciente hacia los problemas de seguridad e higiene a la vez que se rechaza con rotundidad la especie de fatalidad que pesa sobre el trabajo obrero y que pudiera inducir a considerar como inevitables accidentes más o menos espectaculares.

A este mayor grado de sensibilización, hay que unir nuevas formas de alienación en trabajos poco cualificados o especialmente penosos. Para los trabajadores afectados, subraya Francis Blanchard, «esta frustración no está en modo alguno compensada por el sentimiento de participar en una obra común», dado que «el sentido de esa obra se eclipsa rápidamente por el carácter repetitivo y fastidioso de las tareas cotidianas».

Los problemas apuntados también se desencadenan en los pueblos menos desarrollados, agravados porque tal vez se han transplantado a los mismos técnicas y modos de producción que no se ajustan a su contexto económico-social; y más todavía porque, en los países del tercer mundo, sigue

habiendo empleados, trabajadores y obreros que viven en condiciones que atentan gravemente contra su salud.

Pero quizá lo más interesante del discurso del director general de la OIT, a nuestro juicio, radique en la exposición de las cuestiones que van naciendo, de modo progresivo, en relación al significado del trabajo en la vida del hombre contemporáneo. Efectivamente, a nuestro alrededor se alzan ya numerosas interrogantes en torno al trabajo, que llegan hasta cuestionar su propia razón de ser. Y si no se llega al extremo de negar la necesidad del trabajo como factor creativo de bienes y servicios, al menos se plantea con intensidad acelerada el tema de fijar el lugar que el trabajo debe ocupar en la carrera profesional de los individuos.

Sobre este asunto, se han formulado dos tesis antagónicas. La primera, la más aceptada en las sociedades avanzadas, sigue estimando al trabajo remunerado como el instrumento más valioso para el desarrollo de la personalidad. La segunda, por el contrario, se coloca en el otro extremo y se pregunta si el trabajo no será más bien una carga o un mal necesario y si su realización no impedirá a los individuos dedicarse a tareas más interesantes. Desde este último punto de vista, el trabajo ya no sería la actividad normal del hombre sino tan sólo la actividad que éste lleva a cabo entre los períodos de tiempo libre de que dispone; y, en consecuencia, habría que reducirlo a la mínima expresión, individualmente hablando,

y hacerlo lo más eficaz posible, socialmente hablando.

Entre estas dos opiniones límites, la que valora el trabajo y la que ensalza el «no trabajo», caben posturas intermedias; pero, en todo caso, el hecho de que en los países más desarrollados la cuestión haya saltado al terreno de la discusión, quiere decirnos que está ahí, vivo y sugerente, un problema que no debemos ignorar.

Es comprensible, de cualquier forma, que el discurso que recensionamos no entre en estas discusiones teóricas o de filosofía del trabajo, cuando ante nuestros ojos tenemos la tarea impresionante de crear en todo el mundo, antes del año 2000, mil millones de nuevos puestos de trabajo. Tal es el reto que tienen las sociedades contemporáneas delante de sí y al que deberán enfrentarse con capacidad de imaginación para no defraudar las esperanzas de muchos millones de hombres que siguen viendo en el trabajo, ahora y en el futuro, el medio normal de su proyección personal y comunitaria.

III. Seguridad y salubridad en el trabajo

Las *dimensiones* del problema de la seguridad y salubridad en el trabajo son muy significativas en todo el mundo. Las estadísticas reflejan un estado de cosas que, aun en los países más evolucionados, resulta inquietante y perturbador. Así, en la industria solamente el número de accidentes por año que entrañan una suspensión del trabajo se estima en todo el mundo en

50 millones, es decir, 160.000 aproximadamente por día; y es más que probable que este promedio se eleve para las áreas deprimidas. «Desgraciadamente —se dice en la Memoria— ha resultado difícil movilizar la opinión pública ante la gravedad de la situación» que «sólo tiene noción de ello en forma efímera, cuando ocurren catástrofes muy espectaculares».

No es sólo digno de consideración la alta tasa mundial de accidentes en la industria, la agricultura y la silvicultura, sino que se advierte «un auténtico estancamiento en las tasas de frecuencia y de gravedad de los accidentes y enfermedades en la mayor parte de los países y una falta de progreso»; existiendo incluso algunos países en los que el número de accidentes se incrementa en forma importante.

La *naturaleza* de los riesgos merece una especial atención. Los accidentes provocados por el manejo de máquinas son los más conocidos, si bien, junto a ellos, debemos alinear los riesgos nuevos que se hacen patentes como trastornos patológicos ocasionados por productos conocidos pero cuyas formas evolucionan. Las enfermedades profesionales reconocidas como tales no abarcan este tipo de riesgos, a la vez que el medio ambiente en que se desarrolla el trabajo en los grandes centros industriales, con variadas clases de emanaciones, dificulta el análisis y determinación de las causas y de las medidas de prevención a adoptar.

Junto a estos riesgos físicos, de los cuales las primeras víctimas son los propios trabajadores sobre

todo cuando tienen que utilizar productos tóxicos, cada vez son más intensos los riesgos mentales o psíquicos desde el momento mismo en que, si bien a veces el trabajo reclama hoy menos esfuerzo muscular, «la automatización y la mecanización han creado, además de mayores esfuerzos musculares localizados, una tensión nerviosa más fuerte y más continuada». Y, a nivel de personal directivo, no hay duda que la fatiga nerviosa, el cansancio mental, son fenómenos cada vez más repetidos y frecuentes.

Tampoco se pueden dejar de citar los riesgos específicos de la agricultura. El más universal de estos riesgos es el resultado de trabajar al aire libre y en condiciones climáticas variables; pero también hay que referirse a los riesgos que tienen su origen en el contacto con animales, insectos y ciertas plantas y vegetales, así como a los que son determinados por el proceso de mecanización del campo.

Para luchar contra los accidentes y asegurar las mejores condiciones de trabajo, la vía utilizada ha sido la elaboración compleja de una serie de normas, reglamentos e instrucciones sobre seguridad e higiene en el trabajo. Sin embargo, dados los resultados alcanzados, cabe preguntarse si el camino emprendido ha sido el más conveniente.

Hay exceso de reglamentación, lo que dificulta su conocimiento y también su aplicación. Muchas normas legales están anticuadas y no se adaptan a los problemas actuales. Y muchas veces, además,

falta un factor de vigilancia y de control eficaz para asegurar que la legislación vigente tenga virtualidad práctica y concreta, tanto porque no hay personal de inspección suficiente como porque los centros de trabajo se multiplican y aparecen muy dispersos.

En cualquier caso, una conclusión se puede extraer avalada por la experiencia: «La eficacia de las normas legales depende menos de la intervención posterior que comprueba y sanciona, que de la acción preventiva, que despierta la conciencia, instruye, aconseja y suscita las iniciativas posibles.» Tal planteamiento es el más correcto, como lo demuestran las iniciativas llevadas a la práctica en los países nórdicos principalmente en orden a rectificar la legislación sobre seguridad e higiene en el trabajo sobre criterios y bases nuevas, distantes de las tradicionalmente vigentes.

Junto a este sentido preventivo e incitativo que se predica hoy de esta legislación laboral, un nuevo enfoque debe añadirse: la necesidad de participación en su elaboración por parte de los trabajadores interesados. El espíritu imperativo de estas disposiciones es menos eficiente que la búsqueda de la participación de los trabajadores conjuntamente con sus empleadores. Por eso, la Memoria es muy clara en este punto: «La seguridad y la higiene en los puestos de trabajo no es «prerrogativa exclusiva» de la dirección de la empresa, ya que «no pueden alcanzarse verdaderos progresos sin la participación de los trabajadores y de sus representantes».

En consecuencia, es imprescindible el esfuerzo de los empleadores y de sus organizaciones profesionales; pero este esfuerzo resultaría baldío si no está completado con el de los empleados, obreros y trabajadores.

Un freno a la actitud de las empresas y de sus elementos rectores suele ser el temor de que la seguridad resulte costosa y no se pueda amortizar en forma tangible. Ciertamente, en algunos casos, el *costo de la seguridad* puede ser muy elevado, pero la regla general es que «las medidas de prevención son poco costosas en relación con los riesgos que se prevén»; y, desde luego, «el costo directo para la empresa por los accidentes ocurridos en esos casos no puede compararse con las sumas necesarias para prevenirlos».

Algunos ingenieros de empresas, para convencer a los empresarios, han llegado a imaginar un método para controlar los daños materiales y que permite descubrir el número de incidentes y de repercusiones de todo tipo que ocasionan los accidentes. Este sistema sirve para realizar economías importantes, si pensamos en las consecuencias negativas de los accidentes no sólo para la empresa sino para el país en general. Las cifras sobre el particular son muy aleccionadoras. Por ejemplo, la silicosis costó, en 1972, a la República Federal Alemana 524 millones de marcos; y, en los Estados Unidos, el costo de los accidentes de trabajo se elevó, en 1968, a 8.000 millones de dólares, es decir, 100 dólares por trabajador, dos veces

el presupuesto de la NASA para ese mismo año.

El empresario, por tanto, debe gastar lo preciso en la adopción de medidas de seguridad, pero no hay que olvidar también otros campos de actuación. El primero de ellos es la *enseñanza de la seguridad*, porque, sobre todo en los países menos desarrollados, la causa de muchos accidentes radica en la falta de preparación de los trabajadores que pasan súbitamente de un medio rural a un medio urbano o industrial. «Es un problema de conocimiento—dice el director general de la OIT—pero también de adaptación», por lo que la enseñanza profesional debería cubrir esta área de la formación de los trabajadores, si bien hay que superar previamente un obstáculo decisivo como es la falta de especialistas en este tipo de enseñanzas.

El segundo campo de actuación es el de la *ergonomía*, porque esta ciencia, que cada vez goza de un mayor prestigio, debe intentar al máximo que la máquina o el equipo se adapten lo más posible al hombre que los ha de manejar. La llamada «ergonomía de concepción» está destinada a ser muy beneficiosa en la lucha contra los accidentes, porque, en el instante de concebirse las naves industriales, de montarse las fábricas, de diseñarse los utensilios de trabajo, es cuando ya debe empezar a pensarse en la seguridad y salubridad del trabajo.

Finalmente, queda por exponer una cuestión relativa a las *mujeres trabajadoras*. En el siglo XIX, los menores y las mujeres gozaron de una especial protección, pero,

en la actualidad, cada vez se cuestiona más la justificación científica de una legislación especial para las trabajadoras. Aparte de la excepción que supone la maternidad, nada demuestra hoy que la mujer sea más vulnerable y más sensible que el hombre a las sustancias nocivas y a las agresiones procedentes del medio de trabajo. Por tanto, al estar en igual situación que el hombre, ya no tiene razón de ser desde el punto de vista médico la existencia de una legislación propia de otros tiempos en los que el sexo femenino era tratado de un modo más paternalista.

IV. Tiempo de trabajo

Es evidente que, en general, se marcha lentamente hacia el objetivo de lograr reducir la jornada laboral. De un lado, las normas legales respaldan dicho objetivo; de otro, las costumbres, las tradiciones y los nuevos modos de vida contribuyen también a ello. La jornada de trabajo disminuye, las vacaciones anuales se expansionan, se dedica mayor tiempo a la formación, se eleva la edad para empezar a trabajar y simultáneamente se rebaja la de jubilación; tales son varias muestras de las mejoras que se van introduciendo.

Pese a lo acabado de afirmar, es preciso hacer algunas matizaciones para no incurrir en una visión demasiado simplista del problema y de sus soluciones. No se pueden hacer afirmaciones generalizadas y, por lo que respecta a la *duración del trabajo en los sectores secundario y terciario*, «sigue siendo lar-

ga, cuando no excesiva». En los países más industrializados, los horarios exagerados todavía persisten en los servicios, la construcción y los transportes; mientras que, en los demás países, la duración del trabajo es también excesiva y no tan sólo en los sectores mencionados. Efectivamente, las estadísticas disponibles hablan de un tiempo realmente «trabajado» que oscila entre cuarenta y sesenta horas por semana, en los países menos desarrollados; a la vez que existe una gran propensión a hacer horas extraordinarias tanto en las naciones ricas como en las menos prósperas.

Los inconvenientes de una jornada prolongada de trabajo son claros. Estudios realizados señalan el incremento del número de accidentes a medida que la jornada de trabajo se extiende. También se ha puesto de manifiesto que, a partir de cierta duración del trabajo, la productividad baja y, en cierta medida, la calidad de los productos puesto que hacen su aparición los errores y defectos de fabricación. Como contrapartida, a juicio del director general de la OIT, «la reducción de la duración del trabajo presenta la ventaja de crear empleos complementarios y a menudo estimula las inversiones y los esfuerzos de racionalización de la producción y de organización del trabajo».

Si nos fijamos ahora en la *duración del trabajo en la agricultura*, se advierte que, incluso en la de signo más moderno, varía en razón de las circunstancias y condiciones climáticas. En razón a ellas, no es posible, como en el

caso de la industria, proceder a una distribución del trabajo debidamente planificada y controlada, lo que determina que, junto a etapas de actividad más reducida, existan otras en las que el trabajo se acumula y se disminuyen los descansos diarios y semanales.

En las faenas agrícolas, junto al clima, debemos citar otros factores de índole social y económica que juegan un papel decisivo en la fijación de la jornada. Son, por ejemplo, la dimensión de las explotaciones, los precios y tipos de los productos, el mercado del empleo caracterizado por la falta de mano de obra especializada y por la carencia de obreros en ciertas épocas del año. Y además merecen reseñarse las formas de retribución (trabajo a destajo, horas extra, etc.), así como su bajo nivel que, junto a la alta proporción de los trabajadores estacionales, ocasionales o migrantes, condicionan el hecho de una larga jornada laboral en los periodos de actividad agrícola y campesina.

No obstante lo acabado de exponer en los párrafos precedentes, hoy el progreso técnico, la mecanización y la racionalización implantados en la agricultura han representado la verificación de un trabajo más productivo y su más racional distribución a lo largo del año. Y, en todo caso, debe reconocerse que, pese a estos avances, urge la confección de una reglamentación sobre la duración del trabajo en el sector primario y que sea acatada por todos los Estados.

Al lado del problema de la duración del trabajo, hay tres cuestiones que deben ser expuestas

para completar una visión total del quehacer laboral y profesional del hombre moderno. La primera se refiere al tiempo dedicado a los desplazamientos en las aglomeraciones urbanas, desde el momento mismo en que, aunque como se ha indicado más arriba, hay una tendencia a disminuir la jornada de trabajo, «el tiempo invertido en conexión con el trabajo es probablemente mayor cada día» a causa de las distancias, la dificultades de transporte, la ubicación alejada de las industrias. En este orden de cosas, las estadísticas han demostrado que, por término medio, en una gran urbe el trabajador permanece doce horas fuera de su domicilio. «He aquí—indica Francis Blanchard—un nuevo problema que habrá que tener presente, porque no se podrán ignorar las reivindicaciones de quienes estiman que ese tiempo perdido con ocasión del trabajo debe tenerse en consideración al fijar la duración del trabajo.»

La segunda cuestión incide sobre la organización y distribución del tiempo de trabajo y abarca varios temas. Durante mucho tiempo, dicha distribución se consideró inmutable y era igual para todos los empleados, sin opción alguna a la elección de cada uno de ellos. Por el contrario, ahora se empieza a conceder cierta flexibilidad y se ensayan diversas fórmulas que tiendan a conjugar mejor los intereses de la empresa con los del propio trabajador.

Una de estas fórmulas es la *concentración de la jornada y de la semana de trabajo*. Hay, en efecto, una inclinación casi universal a

adoptar la jornada continuada disminuyendo las pausas y, sobre todo, el descanso del mediodía; y una tendencia a reducir el número de días laborables a cinco, o incluso a cuatro, mediante la prolongación de la jornada ordinaria. En torno a estas tendencias, el juicio de la Memoria es más bien negativo al recordar que «la eliminación de las pausas y del " tiempo muerto" no constituye necesariamente un progreso para la salud de los trabajadores ni para la productividad o para la vida social, sobre todo cuando va acompañada de jornadas de trabajo más largas, que hacen más necesarias aquellas pausas»; y, en cuanto a la reducción de la semana de trabajo, en determinadas ramas puede ocasionarse una desarmonía entre la actividad correspondiente y los colegios, los hospitales y ciertos servicios públicos en los que no es posible la reducción laboral ni siquiera conveniente.

Otra fórmula novedosa en la organización del trabajo la tenemos en los *horarios flexibles*. Esta práctica se extiende por Europa occidental y llega ya a Estados Unidos, Canadá, varios países del Este e incluso a algunas empresas y administraciones de zonas subdesarrolladas.

El horario flexible o variable admite diversas manifestaciones y todas ellas representan ventajas para el personal que puede evitar las horas punta en las grandes ciudades, comprar fuera de las horas de gran afluencia, coordinar el horario con el de los restantes miembros de la familia, etc. A su vez, la empresa también se bene-

ficia, pues el horario flexible otorga un mayor grado de satisfacción personal a los asalariados, disminuye el absentismo y la rotación de la mano de obra, mejora el ambiente social sin repercutir negativamente sobre la productividad y no ocasiona dificultades en la organización y funcionamiento de las empresas.

Pese a la diversificación de formas que puede adoptar el horario flexible, no es aplicable en todas las empresas ni en todos los servicios; y lamentablemente son los trabajos que efectúa el asalariado sin cualificar, categoría ya de por sí poco favorecida, los menos adecuados para la implantación de dicho horario. Y también existen actividades (centrales telefónicas, hospitales, escuelas, etc.) en las que el horario flexible es de difícil aplicación.

Una nueva fórmula para la mejor organización del trabajo la encontramos en el llamado *trabajo a tiempo parcial*, es decir, el «efectuado, de manera regular y voluntaria, durante una jornada o una semana de trabajo de una duración sensiblemente más reducida que la normal». Esta clase de trabajo se ha extendido fuertemente en la mayor parte de los países industrializados; y, por ejemplo, en los Países Bajos en los que las mujeres representan la cuarta parte de la población activa, las dos terceras partes de las mujeres trabajadoras están empleadas a tiempo parcial.

Este tipo de trabajo beneficia principalmente a las mujeres con responsabilidades familiares y también favorece a los jóvenes y es-

tudiantes, a los trabajadores cercanos a su jubilación, a las personas físicamente disminuidas y, en general, a todos los que por razones de salud, sólo pueden ejecutar un trabajo reducido. Pero la importancia relativa de esta clase de trabajo debe ser examinada con tacto dentro de las respectivas políticas nacionales, ya que hay que evitar que su expansión perjudique las posibilidades y condiciones de trabajo de quienes ejercen una profesión a tiempo completo; además la implantación del trabajo a tiempo parcial no debe servir para soslayar la resolución de los grandes problemas que afectan a la mujer trabajadora; y, finalmente, la protección del personal empleado a tiempo parcial requiere una adaptación de las disponibilidades laborales y de seguridad social establecidas para los supuestos más generales del trabajo a tiempo completo.

Otra fórmula a contemplar es la del *trabajo por turnos* y *trabajo nocturno*. En cuanto al primero, se utiliza cada vez más por causas técnicas, económicas y financieras para amortizar un equipo cada día más costoso o para aumentar el número de empleos. Sin embargo, el trabajo por turnos presenta serios inconvenientes para el trabajador y entraña importantes costos sociales, como son las consecuencias nefastas para la salud y las incidencias perjudiciales sobre la vida familiar en lo que toca a la educación de los hijos, sin olvidar que las mediocres condiciones de muchas viviendas hacen improbable el descanso del trabajador.

Por lo que se refiere al trabajo nocturno, sus desventajas e inconvenientes son bien conocidos, tanto para los trabajadores como para las trabajadoras de las industrias; pero, «sin duda alguna, tales inconvenientes—advierte el director general de la OIT—son ahora mucho más parecidos que en el pasado para ambas categorías de trabajadores, en la medida en que disminuyen los puestos que exigen un gran esfuerzo físico».

El trabajo nocturno no deja de suscitar hoy importantes interrogantes. ¿Ha de flexibilizarse la regulación del mismo para permitir un más fácil acceso de la mujer a los puestos de trabajo? ¿No sería preferible, si se demuestra que el trabajo nocturno es nocivo desde el punto de vista médico y social, limitarlo para el hombre y para la mujer y condicionar su autorización a determinadas compensaciones como el descanso semanal o la prolongación de las vacaciones?

La tercera cuestión a examinar es la *indole y utilización de las vacaciones*, y, más específicamente, la de las *vacaciones pagadas y su escalonamiento*. En cuanto a aquellas, se han ampliado intensamente en los últimos veinte años, si bien todavía subsisten «zonas sombrías», ya que hay países en los que las vacaciones anuales pagadas son muy breves, en los que no existen para los trabajadores agrícolas o en los que se dan excepciones que representan la exclusión de las vacaciones para grupos numerosos de trabajadores.

Otro tema, conectado al anterior, es el de la distribución de las

vacaciones a lo largo del año y el de su posible fraccionamiento. No obstante no haber sido demasiado felices algunas experiencias, el escalonamiento de las vacaciones deberá merecer una atención creciente en los años próximos en los países avanzados, ya que su concentración en sólo dos meses «es cada vez menos soportable para la colectividad y para los trabajadores», aunque deberá evitarse que se den reglamentaciones que lleguen a coartar la libertad de elección individual y tender, más bien, a la negociación en cada rama de actividad o por empresas para alcanzar un escalonamiento vacacional aceptado libremente por las partes.

Dentro del estudio del tiempo de trabajo en la vida del hombre, un aspecto de gran interés e impacto social es el acotado bajo el rótulo de *tiempo de trabajo y vida profesional*. Uno de los puntos a tener en cuenta es el de la edad de admisión para el empleo, con alusión al trabajo de los niños, que, pese a los adelantos observados, sigue siendo una plaga social en muchos países, y lo seguirá siendo mientras que los mayores sean víctimas de los bajos ingresos, del desempleo y del subempleo, y mientras que los recursos destinados a la educación sean insuficientes y sigan subsistiendo ciertas costumbres y tradiciones.

Otro punto que debe ser meditado es el de las relaciones entre educación y vida activa, ya que es muy discutible hoy la concepción tradicional según la cual la educación de base y la formación profesional se obtenían en los pri-

meros años, de una vez para siempre y sólo se completaban con la experiencia del trabajador. Según la tesis de la Memoria, válida cada vez con mayor claridad, a medida que el progreso gana nuevas fronteras en el ámbito de la ciencia y de la técnica, «la formación inicial y la experiencia no son ya suficientes y conviene, una o varias veces en la vida, a intervalos regulares, o incluso como elemento constante y como parte integrante de la vida profesional, proceder a readaptaciones, es decir, completar la formación inicial y recibir nuevas formaciones».

En conexión con lo anterior, hay que plantearse la cuestión de si la prolongación de la escolaridad es siempre y en todas las ocasiones la solución más adecuada. Porque parece evidente, advierte el documento, que «en un mundo caracterizado por la evolución rápida de los conocimientos y de las técnicas sería posible concebir y promover, a partir de un cierto nivel de instrucción, una entrada más rápida de los jóvenes en la vida activa y darle más tarde posibilidades de educación y de formación que se adapten constantemente a la evolución de su medio de trabajo y de vida»; en este sentido, «quizá la verdadera igualdad de oportunidades para los jóvenes reside tanto en la oportunidad de conocer ciertos aspectos de la vida activa y fundar sobre ella su personalidad, como en la posibilidad de acceso a los estudios superiores, que debe ser garantizada».

Al otro extremo de la vida profesional, se debe situar otro problema capital, como es el de la

edad de jubilación del trabajador. Las opiniones están muy divididas, ya que, frente a los que abogan por una reducción del límite de dicha edad, hay otros expertos que sostienen la tesis contraria, consistente en ensanchar el límite al haberse incrementado la duración media de la vida humana. En realidad, cada vez son más los que, a la vista de los argumentos en una dirección y en otra, defienden una adecuada flexibilidad en la determinación de la edad para jubilarse, por lo que la jubilación impuesta obligatoriamente es estimada hoy como una medida poco consecuente, máxime cuando los estudios realizados han venido a demostrar que se produce una compensación entre los que se jubilan anticipadamente y los que optan por continuar en el servicio activo, si se implanta la posibilidad de elección voluntaria de la jubilación más temprana.

En todo caso, al representar la jubilación un paso importante en la vida del trabajador, estamos ante una ruptura que debe ser preparada y verificada con tacto y con cuidado para evitar a aquél un trauma de efectos negativos para su vida posterior. Por eso, se precisan medidas preventivas en las que colaboren el médico, el psicólogo, el sociólogo y el asistente social; así como medidas que busquen ajustes de horarios, la adaptación a ciertos empleos y la utilización del trabajo a tiempo parcial. Además, la preparación para la jubilación requiere actividades de tipo social que faciliten al futuro jubilado la posibilidad de conseguir lo que se puede consi-

derar como una verdadera reconversión profesional. Y, hasta en el proceso de la misma jubilación, cabe mejorar la vida diaria del trabajador jubilado, ofreciéndole la realización de tareas que le den la sensación de ser útil todavía a la sociedad. De esta manera, la jubilación no sería una ruptura súbita, sino más bien «un proceso evolutivo y una reintegración social diversificada».

La flexibilización de la edad, tanto de incorporación al trabajo como de jubilación, encuentra excelente realización en la flexibilidad general del tiempo de trabajo que ha imaginado Gösta Rehn, y que consiste en conceder a cada individuo un crédito global de tiempo y de dinero que debe repartir libremente a lo largo de su existencia entre la vida profesional, la formación y el tiempo libre. La invención no deja de ser sugerente, ya, que, por encima de divisiones estáticas en el quehacer de cada hombre, lo que hay que lograr es una justa adecuación entre el tiempo de trabajo y el del descanso, entre el tiempo de actividad y el de ocio, con arreglo a las características propias de cada época.

Por último, importa referirse al *tiempo libre: reposo y ocio*. No todo tiempo en el que el hombre no trabaja es tiempo libre, ya que están los «tiempos muertos inevitables» (gestiones administrativas, viajes en las grandes ciudades, etcétera) y también hay que computar el tiempo dedicado al sueño y a la comida. Descontadas estas fracciones de tiempo, hay una parte de la jornada que califica-

mos como tiempo libre y que el hombre contemporáneo pretende ensanchar y ampliar. De lo que se trata entonces es de determinar el objeto del tiempo libre y del mejor destino que debemos dar al mismo.

Por lo pronto, el tiempo libre puede servir de descanso físico y psicológico, y en este sentido hay que reconocer que «la función de descanso es esencial» en nuestros días, y que las vacaciones representan una evasión para los que ejecutan trabajos costosos e incómodos. Pero también el tiempo libre debe servir para cumplir una tarea positiva, que no se define sólo por la ausencia de trabajo, sino que se identifica con la posibilidad para el ser humano de hacer otras cosas distintas de las habituales.

Sin embargo, el camino a recorrer es todavía largo, ya que «muy a menudo no existe igualdad ante el ocio», siendo así que el ocio, verdadero derecho social, no debería convertirse en una causa de discriminación y de diferenciación entre los individuos, y ello supone la realización de esfuerzos muy consistentes para imponer una política de ocio que beneficie, sobre todo, a los menos favorecidos.

V. Organización y contenido del trabajo

Hay que empezar por resaltar la importancia que tiene la *orientación y formación profesionales*. Tanto una como otra son un factor que contribuye a la satisfacción en el trabajo y al logro de una mayor eficacia del mismo, y

prueba de ello es que los diversos países han revisado sus respectivas políticas en este campo para lograr una doble meta: estimular a toda persona a desarrollar y potenciar sus aptitudes profesionales, y mejorar la protección contra los riesgos profesionales, mantener y aumentar la eficacia del trabajador, impulsando su espíritu creador.

Un fenómeno merece especial atención, y es el de la *falta de interés por ciertas tareas*, que se observa principalmente en los trabajadores no calificados de la industria, pero que también se advierte en otras categorías y grupos profesionales más privilegiados, especialmente en ciertos grupos de trabajadores intelectuales. El fenómeno desencadena una serie de actitudes y consecuencias negativas, como son la inestabilidad del personal, el absentismo, la indiferencia por la calidad de los artículos, la disminución de la productividad, la agresividad contra los dirigentes y contra el medio, la agitación laboral, etc.

Aunque las informaciones al respecto no son muy abundantes y reveladoras, el hecho del rechazo hacia ciertas actividades y tareas laborales es tan común que no precisa de mayores respaldos estadísticos o sociológicos, y de manera especial el trabajo en cadena ha atraído las mayores críticas y reacciones en contra por lo que puede suponer de deshumanización para quien lo verifica.

Una de las razones principales de la vigente insatisfacción en el trabajo radica en la diferencia que existe entre lo que el trabajador pretende y la naturaleza del tra-

bajo que debe ejecutar. Esa diferencia viene determinada porque, hoy, el trabajador joven posee mayor cultura e información y porque muchas de las tareas que se le brindan son meramente repetitivas y no le dejan apenas margen para cultivar sus facultades de creación o de decisión.

Muchos trabajadores impugnan la misma esencia del trabajo y ponen en tela de juicio su valor. Cambian con frecuencia de oficio o profesión, retrasan su incorporación a las empresas porque temen ejercer una actividad que no les gusta; las empresas, por su parte, encuentran dificultades para contratar personas para ciertos puestos y han de recurrir a la mano de obra extranjera, que ya también empieza a ser reacia a aceptar determinados cometidos laborales.

Como muy bien concreta la Memoria, «ya no se discuten solamente las condiciones de trabajo, sino también la organización y el contenido mismo del trabajo». Y en este sentido, lo que se ataca es la «organización científica» del mismo tal como la concibió en gran parte Taylor, olvidándose tal vez la influencia benefactora de esta doctrina en la economía moderna para asegurar el desarrollo industrial y elevar los niveles de vida de las gentes.

La concepción tayloriana partía de la base de que la determinación de los métodos de trabajo es una operación muy compleja, por lo que debe ser encomendada a oficinas de estudio especializadas, sin que sea factible dar una intervención participativa a los tra-

bajadores. Son, pues, dichas oficinas las que han de organizar el trabajo, analizando las máquinas, los tiempos y los movimientos. Al mismo tiempo, según Taylor, cuanto más sencillas y cortas sean las tareas a realizar, mayor será la posibilidad de ejecutarlas correctamente y con mayor velocidad, siendo al mismo tiempo más sencillo planificar y controlar la mano de obra. También este sistema parecía ofrecer nuevas ventajas, tales como la reducción del período de formación del trabajador y el mejoramiento de la productividad gracias a la especialización introducida.

Es un hecho que la impugnación de esta idea de la organización no es reciente; pero sí lo es el que hoy, además de los sociólogos, la critiquen los propios trabajadores ante la serie de secuelas negativas que de ella se han derivado en los últimos tiempos, manifestándose de modo especial estas secuelas en las dificultades con que chocan los patronos para llenar los puestos del trabajo en cadena.

Efectivamente, cada vez se aprecia con mayor claridad la aparición de un «mercado doble del trabajo», ya que las mayores exigencias de todo tipo para cubrir los puestos de trabajo representa la exclusión del campo del empleo de un sector muy importante de la población activa, y así tenemos el caso de ciertos empleos fabriles concebidos para ser desempeñados por jóvenes comprendidos entre los veinte y los treinta y cinco años, que representan una parte reducida de la población de un país en edad de trabajar.

No obstante, algunas empresas tratan de reaccionar contra esta situación, ya que, como ha afirmado el profesor Novara, «el trabajo ha de concebirse para todos». Esta tendencia más generosa y comprensiva no es general ni es aceptada por todas las empresas, ya que, a contracorriente de la misma, algunas de ellas, ante la presión de una competencia cada vez más difícil, han aumentado sus exigencias a través de una selección más severa del personal o mediante el despido de trabajadores cuyo rendimiento no se estima suficiente.

De esta forma aumenta el número de desempleados por razón de la edad, por deficiencias físicas o mentales, por imposibilidad de adaptación profesional. «Esta evolución —se dice en la Memoria— es tanto más inquietante cuanto que aumenta la esperanza de vida» y «si la inadaptación se establece a los cuarenta años, el trabajador permanecerá marginado durante la mitad de su vida de trabajo». Por ello presenciamos el surgimiento de lo que en Suecia se ha venido en llamar un «equipo B» o «equipo de segunda categoría» en el mercado del empleo, constituido por todos aquellos que, por una razón o por otra, no pueden encontrar un puesto de trabajo en el mercado normal, precisando la ayuda de las autoridades estatales para lograrlo.

En todo caso, conviene dejar bien sentado que no es el taylorismo el único culpable de la situación descrita y del desapego por el trabajo que se observa en determinados sectores laborales. Hay

otros fenómenos que también han contribuido a ello, como, por ejemplo, el grado de calificación de la mano de obra, que ha alcanzado en los últimos años niveles muy altos.

Cabe, por fin, señalar que la fragmentación de las tareas y la distinción entre la concepción y la ejecución ya no son privativas de la industria, puesto que han sido trasplantadas a los Bancos, los Seguros, los comercios y también a las oficinas y servicios públicos. Esta es la razón de que, en la actualidad, muchas oficinas se parezcan grandemente a una fábrica, y no sólo las tareas que se efectúan en aquéllas son similares a las de una cadena de montaje, sino que también el oficinista, al igual que el obrero manual, pierde gradualmente contacto con los que deciden y toman las más importantes resoluciones.

Este estado de cosas justifica el que prestemos atención a las *experiencias surgidas para una organización más humana del trabajo industrial*. La idea de reestructurar el trabajo no es nueva, si bien ha sido en los años pasados cuando los esfuerzos se han intensificado en esta esfera. Han surgido sistemas originales de organización del trabajo, como son la alternancia o rotación de tareas o el trabajo en equipos autónomos y que se alejan, en grado variable, del principio tayloriano de separar la ejecución de la concepción; en unos casos estos sistemas representan únicamente un sistema técnico de organización que antes no existía, y en otros reflejan una nueva concepción de

la organización total del trabajo y de los imperativos a que debe hacer frente.

Las experiencias puestas en práctica son de índole y trascendencia muy diversa. En una fábrica de radiadores eléctricos de Noruega, las tareas de fabricación, supervisión, planificación, conservación, reparación y almacenamiento, antes fragmentadas y atribuidas a trabajadores especializados, se han reagrupado y confiado a grupos autónomos de quince a cuarenta operarios. En los últimos cinco años, más de mil empresas han introducido en Suecia nuevas formas de organización del trabajo y nuevos métodos para resolver en común los problemas y para delegar las facultades de decisión a nivel de taller, y han iniciado nuevos sistemas de producción; por ejemplo, la empresa Volvo, de fabricación de automóviles, al igual que la Saab, siguen la política de impulsar a la dirección de los diversos establecimientos para que apliquen algunos principios en materia de participación de los trabajadores en la organización del trabajo. En Italia, la Fiat en los últimos años ha iniciado un vasto plan cuyo fin es, entre otros, liberar al trabajador del ritmo de trabajo colectivo en la mayor medida posible. En la URSS, la fábrica de automóviles de Togliattigrado ha ensayado un plan de humanización del trabajo, orientado en una triple dirección: mejora de las condiciones de trabajo en las cadenas de producción; formación profesional de los trabajadores destinados a estas cadenas y su traslado a otros puestos, pasado

un cierto tiempo, y mejora de las relaciones de trabajo y de las condiciones de vida.

El denominador común de estas experiencias es, sin duda, el espíritu de investigación y de experimentación que las ha presidido. Pero no todas han de ser juzgadas de igual forma, a la vista de los diversos resultados obtenidos, y, en todo caso, es bien claro que ninguna solución debe ser estimada como perfecta ni es susceptible de una aplicación general e indiscriminada. «Sería equivocado —subraya Francis Blanchard— considerar tales experiencias como recetas que pueden aplicarse sin adaptación»; pero, de cualquier modo, añade que «estos intentos han mostrado que, dentro del marco de tecnologías diferentes, son posibles en los métodos de organización del trabajo muchas modificaciones que permiten tener mejor en cuenta las aspiraciones del hombre sin perjudicar la eficacia económica de las empresas».

Este reconocimiento de las ventajas obtenidas en las experiencias llevadas a cabo es importante a efectos del traslado de los sistemas de organización y de trabajo a los países menos desarrollados, en el sentido de que se podrá exigir por éstos que las fábricas que se construyan en los mismos lo sean teniendo a la vista las experiencias realizadas en los países industrializados y sin olvidar las peculiaridades socioculturales de la población que va a trabajar en ellas.

Una observación general debe formularse en relación con las experiencias referidas, y es la de que

«todo intento de reestructuración del trabajo—según dice textualmente la Memoria—debe contar desde un principio con el apoyo de los trabajadores interesados y de sus sindicatos, o por lo menos, no suscitar su oposición»; en consecuencia, «la reestructuración del trabajo debe estudiarse dentro del marco más general de la participación de los trabajadores en las decisiones relativas a las condiciones y al medio de trabajo».

Los problemas de organización y reestructuración del trabajo sólo se plantean en los sectores más adelantados de la economía y dentro de los países industrializados. Quiere decirse, pues, que en los sectores productivos más tradicionales y menos modernizados este tipo de problemas ofrecen una versión bien diferente, ya que, como acontece en el caso de la agricultura, al campesino, más que orientarle sobre la reestructuración de su trabajo y de la humanización del mismo, lo que hay que hacer es transmitirle los progresos de la técnica para que mejore su explotación agraria, disminuya la carga de trabajo y eleve su nivel de vida.

Como resumen de todo lo expuesto, hay que destacar la gran importancia de la *participación de empleadores y trabajadores en el mejoramiento de la organización y del contenido del trabajo*. En este ámbito, mientras que, antes, la determinación de las condiciones de trabajo fue el objeto esencial de las negociaciones entre patronos y obreros, ahora se incluyen en dichas negociaciones cuestiones que antes eran decidi-

das unilateralmente por la parte patronal, en virtud de sus derechos a dirigir la empresa y a determinar la organización de la misma.

El paso dado ha sido, pues, significativo, ya que el trabajador y el empleado, a través de sus representantes sindicales, empiezan a tener participación en la fijación del contenido de su trabajo y en la organización de su propia actividad laboral. Y, en este sentido, crece sin cesar el número de patronos y empleadores que ya aceptan el que, a la hora de organizar la producción, de variar los horarios, de modificar el medio ambiente de trabajo, no se puede prescindir de que el trabajador «aspira hoy a una mayor autonomía», y que admiten que una de las metas de la empresa, tan básica como el mero éxito económico, es el lograr que los trabajadores alcancen el pleno desarrollo de su personalidad. Si bien es preciso reconocer que existen empresarios reacios a todo cambio y que se niegan a acoger las pretensiones de mayor participación de sus trabajadores, alegando para ello diversos argumentos, tales como los mayores gastos, la posibilidad de acudir a mano de obra extranjera caso de que se nieguen a trabajar en ciertas actividades locales, etc.

Si ahora nos fijamos más detenidamente en los sindicatos de trabajadores, su actitud ante la exigencia de humanizar el trabajo varía asimismo según las condiciones de cada país y la ideología que inspire a las organizaciones sindicales. La hostilidad se mani-

fiesta, de manera más o menos acentuada, acudiendo a razonamientos múltiples, que van desde la idea de que las modificaciones propuestas sólo sirven para obtener la adhesión de la clase trabajadora a situaciones que ésta no acepta, hasta la postura más radical, que entiende que todo el sistema económico está viciado y que, más que mejorarlo o perfeccionarlo, lo que hay que hacer es sustituirlo por otro más acorde con la naturaleza del hombre. Junto a esta mentalidad hostil, se debe situar, en el otro extremo, el comportamiento de muchos sindicatos, que revela un creciente interés por las experiencias humanizadoras iniciadas en muchas empresas; y algunas organizaciones quieren estar presentes en los nuevos movimientos y en las nuevas corrientes, si bien reservándose la posibilidad de expresar un juicio libre en cuanto a los resultados.

La realidad es que países como Italia, Francia, Estados Unidos, Gran Bretaña, el Canadá y otros han ensayado nuevos modos de colaboración entre empresarios y trabajadores en lo que a la organización y el contenido del trabajo se refiere. «En estos países—confirma Francis Blanchard—los sindicatos han seguido ocupándose, ante todo, de los problemas tradicionales en la negociación colectiva—remuneración, duración del trabajo y seguridad del empleo—, pero empieza a verse cierto interés a nivel de las confederaciones nacionales e internacionales por la "democratización" de los lugares de trabajo, la necesidad de una más amplia participación de

los trabajadores en la organización de sus tareas y una mejor comunicación entre los trabajadores y la dirección.»

El panorama quedaría incompleto si no se aludiera, de un modo específico, a los países escandinavos, que han sido los que, de un modo más rotundo, han promovido nuevas formas de organización y de humanización del trabajo, siguiendo las pautas generales y las pautas aprobadas por las representaciones a nivel nacional y central de los trabajadores y empresarios.

La valoración de todas las experiencias expuestas o simplemente enunciadas conduce a la comprobación de dos tendencias. Una de ellas se refiere a la preocupación creciente de los movimientos sindicales para no enfrentarse fragmentariamente al problema de las condiciones de trabajo, sino, más bien, para intentar integrar dicho problema en una estrategia global y de conjunto. La otra se relaciona con el hecho de que el asunto de la participación a nivel de la ejecución del trabajo tiende a integrarse en el tema más amplio del papel que a los sindicatos les toca dentro de la empresa y en el marco más extenso de la vida económica.

VI. Acción futura

Se trata ahora de esbozar el marco dentro del cual se pueden insertar las diversas sugerencias, así como de proponer algunos objetivos y evocar varios aspectos del problema básico a que se refiere toda la Memoria.

En resumen, se podría decir que la misión de la OIT consiste en ayudar a los países a poner en marcha sus programas nacionales de mejora de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, dentro de sus respectivas particularidades y atendiendo a la situación socio-económica de cada uno de ellos.

La ayuda debiera tener, ante todo, un carácter sistemático y no puramente momentáneo, utilizando varias fórmulas posibles. La Memoria, sin embargo, se refiere a tan sólo dos de ellas. La primera consistiría en movilizar los medios con que cuenta la OIT para instar a los Estados miembros a alcanzar unos objetivos precisos y concretos, entre los que se pueden citar, como ejemplos, la reducción para fechas determinadas de ciertos accidentes y enfermedades profesionales singularmente graves, y la reducción de las tareas más desagradables y penosas en cuanto lo permitan las condiciones económicas de cada país. La segunda consistiría en incluir los objetivos citados dentro de un programa de alcance internacional de mejoramiento de las condiciones y del medio de trabajo que ofreciera un marco de actuación, unas definiciones, una metodología y unos objetivos que serán comunes a todos los programas nacionales o en los que éstos se podrían inspirar.

Prescindiendo de la fórmula por la que se opte, ya en 1974, la OIT fue invitada a establecer un «programa coherente e integrado», por lo que es de interés enumerar algunas actividades que podrían ser inscritas en dicho programa.

Entre estas actividades o tareas pueden citarse los estudios que la Oficina de la OIT deberá emprender a fin de contar con una base de información fiable y suficiente, siguiendo una doble dirección: emprender análisis comparados de ciertos temas que merezcan una mayor atención (eficacia de la inspección del trabajo, estudio del trabajo agrícola en países tropicales, etc), y preparar un inventario sistemático de los problemas, a base de monografías nacionales y de estudios de casos concretos realizados en los mismos lugares de trabajo. Otra tarea podría ser la de difundir informaciones recogidas y resultados de los análisis hechos por la Oficina, lo que se lograría mediante las publicaciones apropiadas, la difusión de los resultados de congresos y coloquios y la cooperación técnica patrocinada por la propia OIT. Y otra clase de tareas sería, finalmente, la potenciación de las atribuciones normativas de la OIT, una de cuyas manifestaciones más sugestivas la encontramos en la implantación o revisión de normas técnicas mediante reglamentos-tipo o repertorio de recomendaciones para los países miembros de la Organización.

VII. Conclusiones

Partiendo del hecho de que «es cada día más necesario—concluye Francis Blanchard—no sólo proteger la vida y la salud del hombre que trabaja, sino también concebir y organizar el trabajo para adaptarlo al ser humano», a la OIT toca hacer una contribución

de primera magnitud, «ayudando a la humanidad a resolver los formidables problemas» que tiene planteados en relación con el trabajo humano.

La contribución de la OIT se efectuará aprovechando, primero, sus *medios de investigación*; después, a través de una *colaboración práctica* con los Estados miembros, y, finalmente, con la elaboración de *normas internacionales*, puesto que es «indispensable un amplio consenso internacional que conduzca en todos los casos posibles a una serie de compromisos concretos», y la OIT es la Organización mundial adecuada para cumplir este importante cometido.

A la hora de emitir un juicio sobre el contenido de esta publicación, lo primero que debe ser resaltado es el *alto interés de los temas* que aborda, ya que todos ellos están en el centro mismo de la problemática del tiempo que vivimos. Sin excesivas profundidades doctrinales ni científicas, puesto que la naturaleza del discurso del director general de la OIT así lo exige, pero con un respaldo suficiente de estadísticas, datos, experiencias, se traza una amplia panorámica sobre algunas de las cuestiones más vitales para el hombre de hoy, inmerso en una civilización del trabajo; pero que, por los condicionantes sociales de nuevo cuño, camina firmemente hacia una civilización del ocio, en la que deberá plantearse, en toda su hondura, la razón de ser del trabajo como tarea hasta ahora predominante de la persona.

En realidad, el libro plasma en sus páginas la *creciente sensibili-*

zación del hombre moderno hacia cuanto le rodea y circunda, singularmente en el ámbito laboral. Por eso, las ideas vertidas por Francis Blanchard no hubieran podido ser expuestas en otras épocas, cuando ni el hombre era tan consciente de sus derechos ni el grado de la prosperidad individual o social había alcanzado las cotas actuales, que son precisamente, al menos en los países más adelantados, las que permiten al trabajador, al empleado, al obrero, iniciar una sucesiva escalada de reivindicaciones en orden a conseguir mejoras en lo que a las condiciones y medio ambiente de su trabajo se refiere. Sólo cuando el trabajador ha consolidado otras mejoras más elementales y primarias es cuando está en condiciones para demandar tareas menos onerosas, mayor participación, reducción de la jornada laboral, lucha contra los riesgos profesionales, etcétera. Este planteamiento ya ha sido puesto de manifiesto por los economistas y sociólogos, que han hecho ver cómo, en contra de lo que pudiera pensarse, la clase social trabajadora se vuelve más conflictiva, más problemática, más protagonista de su destino, a medida que su situación material y laboral se perfecciona; precisamente porque su grado de responsabilidad y su índice de sensibilidad se incrementan, y de ahí que, en lugar de desembocar en un conformismo más o menos satisfactorio, el trabajador se vuelva más exigente a la hora de discutir con el Estado y con los patronos sus condiciones de trabajo.

El análisis del libro transmite al

lector la sensación de que, en estas cuestiones de humanización del trabajo, *el camino a recorrer es todavía muy largo y, en ocasiones, arduo y espinoso*. Realmente, cabría afirmar que no hemos hecho más que empezar una tarea que se presenta inmensa y cuyo objetivo final se ve muy largo y a gran distancia de nosotros mismos. Los métodos de seguridad en el trabajo, el *status* de la mujer trabajadora, la duración de la jornada laboral, los horarios y las vacaciones anuales, la participación de los trabajadores en el mejoramiento de la organización y el contenido del trabajo, entre otros, son temas que, ciertamente, en los próximos años van a sufrir continuas alteraciones y van a ser objeto de nuevas versiones tendentes todas ellas a lograr que el hombre y la mujer se realicen con mayor plenitud en su ámbito personal de trabajo, oficio y profesión. Y si esto es verdad para las áreas más desarrolladas del mundo, mucho más lo es todavía en las zonas deprimidas de la Humanidad, en las que todo o casi todo está por hacer para conseguir un trabajo más humano, digno y personalizado.

Un punto que se destaca a lo largo de las páginas del libro es *la enunciación de la necesidad de la participación del trabajador a la hora de fijarse la manera en que va a desempeñar su quehacer laboral*. Quiere decirse, pues, que también ha llegado a estas materias el afán participativo que hoy se detecta por todas partes; lo que determina que el obrero y el operario ya no se resignen a una

pasiva aceptación de las decisiones tomadas unilateralmente por los dirigentes de la respectiva empresa, sino que aspiren a que sea tenida en cuenta su opinión, manifestada a través de las organizaciones sindicales y a que, en definitiva, no se les margine a la hora de resolverse aspectos de la vida laboral que les afectan de un modo muy directo.

De manera muy concreta, en lo que atañe a la seguridad y salubridad en el trabajo, la participación del trabajador cada vez se torna más indispensable. La experiencia demuestra que no basta una legislación progresiva, ni tampoco resulta suficiente la buena disposición de los empresarios, por lo que es necesaria la participación del trabajador y de sus representantes; por eso, la Memoria puntualiza oportunamente que «si bien la seguridad e higiene de los lugares de trabajo dependen, ante todo, de una buena gestión, no son la prerrogativa exclusiva de la dirección». Y con referencia expresa a nuestro país, en más de una ocasión, ante un accidente laboral con víctimas, los trabajadores de la empresa en cuestión han solicitado recientemente que se les dé participación en la implantación y control de las medidas de seguridad.

Y siguiendo dentro de este campo de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el libro pone especial énfasis en que no todo se puede dejar a las facultades sancionadoras de la Inspección de Trabajo, sino que es preciso realizar una labor conjunta y global. Labor en la que, junto

a la vigilancia de los órganos competentes, hay que situar la enseñanza de la seguridad al trabajador, el sentido de responsabilidad del empresario, la aportación de la ergonomía y, como se ha indicado antes, la participación del personal afectado. No basta, pues, una legislación coherente y actualizada ni tampoco una fiscalización por parte de los organismos legitimados para ejercerla; es preciso montar una política coordinada y unitaria que prevenga más que sanciones, que suscite adhesión y no se limite a una mera enumeración de faltas y correctivos para los infractores.

La actualidad del contenido de la Memoria es patente por lo que respecta a nuestro país. España, sometida a un proceso de crecimiento y desarrollo, vive hoy muchos de los problemas descritos en la Memoria y algunos de ellos, pensamos en los accidentes de trabajo, son especialmente actuales entre nosotros y vienen a ser el mejor síntoma de que nuestra sociedad está todavía muy lejos de alcanzar una racional humanización del trabajo en todos los sectores de la actividad productiva. Pensemos también, mirando a nuestra propia Patria, en la situación de los agricultores, en la escasa presencia femenina en el trabajo, en el número de los emigrantes, en la larga jornada laboral de muchos trabajadores, en la deficiente planificación de los tiempos de ocio, en la muy reducida educación del español para el cultivo del ocio, etc., y comprendemos que el ideal de un trabajo más humano constituye para todos

un reto permanente y continuado al que hay que responder con la reforma profunda de muchas de nuestras estructuras sociales, económicas, culturales y políticas.

Y descendiendo a un nivel más acotado y delimitado, se puede también afirmar que *la humanización del trabajo es misión a lograr en el seno de la Función Pública y, en general, de la Administración Pública en nuestro país*. Debido a diversas circunstancias, los aspectos sociales de la burocracia y de la Administración han permanecido largo tiempo marginados y sin que apenas se les prestara la elemental atención que merecen. Ahora, cuando el funcionario se sensibiliza, cuando sus retribuciones se van actualizando, cuando otros sectores laborales mejoran visiblemente sus condiciones de trabajo y de empleo, es lógico que temas, hace años ignorados o no planteados, como el del horario, el de la participación, el de la jornada continuada, el de las vacaciones, el de la formación continuada, el de la mujer como servidor público, el de las condiciones materiales en oficinas y despachos, el del rendimiento en los servicios públicos, etc., vayan cobrando un interés creciente y se coloquen en un plano predominante dentro del cuadro de las exigencias de los funcionarios cara a su gran patrón que es el Estado.

Examinando otras Administraciones Públicas, se observa con facilidad que estos aspectos sociales de la Función Pública van a ocupar la primera línea y van a estar en vanguardia de las pretensiones de los hombres que han hecho del

servicio al Estado su profesión y su dedicación. Y no sólo porque el Estado debe marcar pautas de ejemplaridad respecto a los demás empresarios a la hora de solucionar los problemas de su personal, sino porque la urgencia del tiempo que vivimos así lo requiere, el hecho es que la humanización del trabajo, entendida en su más dilatado sentido, habrá de llegar a las estructuras organizativas y burocráticas de la Administración pública al tratarse de un empeño y de una conquista de la que no pueden ser privados los empleados públicos de nuestra Administración central, local e institucional ni de ninguna de las demás áreas que conforman el sector público español.

Resumiendo, como recapitulación final, cabe afirmar que la marcha de nuestro tiempo se orienta hacia una *perfección gradual e irreversible* del modo de trabajo del hombre, superando así viejas dificultades y quiebras que hacían y siguen haciendo de aquél un menester muchas veces penoso, antihumano y hasta opresivo. Pero, por otro lado, es preciso contar con el *alumbramiento simultáneo de una civilización que tiende a una valoración responsable del ocio*, por lo que éste va a ser instaurado en el centro mismo de la vida humana, al menos en los países que gozan de cotas más elevadas de bienestar. Como ha escrito Aranguren en fecha reciente, «el acento se desplaza del tiempo del trabajo al tiempo libre», agregando que «en el aumento de un tiempo libre con recursos económicos es en lo que se hace consistir el bienestar».

Dentro de esta dinámica definida, de una parte, por el esfuerzo hacia una tarea laboral más humanizada y mejor sintonizada con las aspiraciones de la persona y, de otra, por el avance hacia el disfrute ascendente del ocio y hacia la liberación de tareas impuestas coactivamente, se mueve y se va

a mover en los años venideros la humanidad. En todo caso, debemos pensar que la ruta emprendida será plenamente positiva si lo que se trata de alcanzar es la plena realización del hombre y el despliegue creciente de sus facultades, aptitudes y cualidades.

VICENTE M.^a GONZÁLEZ-HABA