

Moralidad en el trabajo, moralidad en el ocio

Partimos del hecho, desarrollado en otros artículos de este volumen, de la existencia de una íntima correlación entre Proyecto Moral y Proyecto Político-Económico. Así lo constata Wallerstein cuando, refiriéndose al nacimiento del capitalismo dice que «la civilización capitalista (...) estaba minando ese sistema de creencias que aseguraba la relativa conformidad de las masas. La necesidad de una renovación masiva de la cultura política fue el resultado de la combinación del cientismo (...), de la burocratización de las estructuras estatales (...) y de la movilización sistemática de numerosas poblaciones (...). *La Revolución Francesa sirvió de catalizador de esta renovación. Su impacto consistió en hacer del concepto de soberanía popular la nueva justificación moral del sistema político del capitalismo histórico*»¹.

La misma perspectiva se aprecia en las nuevas propuestas ético-políticas que intentan ir más allá del capitalismo existente. En el modelo de Schweickart² se intentan aunar propuestas ético-políticas como la gestión democrática de la empresa por sus trabajadores, la economía cotidiana determinada por la ley de la oferta y la demanda, y el control social de las nuevas inversiones. Incluso se atreve a

1 Immanuel Wallerstein, *El futuro de la civilización capitalista*, Icaria, Barcelona 1997, pp. 77-78.

2 David Schweickart, *Más allá del capitalismo*, Santander, Ed. Sal Terrae, 1997, pp. 111-119.

señalar experiencias históricas: la autogestión obrera yugoslava, el milagro del renacer de la economía japonesa y el modelo cooperativista de Mondragón. Más que la pertinencia de estos modelos concretos nos importa su intento de elaborar un sistema social superador de lo actualmente existente y, en la misma medida, el intento de apostar por unos *nuevos valores...* en el caso de que éstos existan.

1. ¿EXISTEN NUEVOS MODELOS MORALES?

Hoy es frecuente oír hablar de «nuevos modelos morales», «nuevos valores», «nueva sensibilidad moral»... En cualquiera de los casos se apuntaría hacia una nueva vivencia (o descubrimiento) de una serie de categorías normativas que reordenarían la práctica de los ciudadanos, en el intento de dar respuesta con sentido a una nueva situación social global marcada y caracterizada por cambios radicales y acelerados, que con frecuencia son percibidos como movimiento de desintegración social o «anarquía social de mercado».

Desde una perspectiva de práctica social organizada, se suele mirar a los Nuevos Movimientos Sociales (NMS) como portadores orgánicos de ese nuevo paradigma ético. Pese a lo ambigüo de la realidad que se cobija bajo la denominación de NMS³, un sector importante de la sociedad (la más progresista) mira con esperanza a estos colectivos en su deseo de cambiar el rumbo que parece ir tomando el actual sistema-mundo⁴.

3 No existe una tipificación clara de qué grupos o colectivos pueden ser encuadrados bajo el título de nuevos movimientos sociales (...) Esto se puede deber a la novedad de estos fenómenos, pero también al distinto enfoque y finalidad que cada teórico busca al acercarse a esta materia (...) Para Adam Schaff los grupos se dividirían en cuatro categorías: movimientos religioso-sociales, movimiento ecologista, movimiento feminista y movimiento juvenil (...) Para otros autores, bajo esta denominación de movimientos sociales se hace referencia a grupos étnicos, al movimiento obrero, al fascismo e incluso al mismo Ku-Klux-Klan». Carlos Campo, *Nuevos movimientos sociales*, 29-30, en *Educación y nueva sociedad*, Cuadernos Verapaz n. 6, Ed. San Esteban, Salamanca 1991.

4 «... la nueva práctica social debe construirse con claridad a partir de una familia de movimientos que abarca la sabiduría y los intereses de todos los sectores que

Claus Offe, en un artículo que ya es clásico, apunta que «en lo que respecta al problema de los «nuevos» valores, puede empezarse afirmando que lo *menos* «nuevo» de los movimientos sociales de hoy son sus valores⁵. Y lo razona del siguiente modo. Si por «nuevos valores morales» se entiende ruptura (o novedad absoluta) respecto a la tradición ética ilustrada de ningún modo existe, en sentido estricto, novedad: «ciertamente no contienen nada “nuevo” los principios y exigencias morales acerca de la dignidad y de la autonomía de la persona, de la integridad de las condiciones físicas de la vida, de igualdad y participación y de formas pacíficas y solidarias de organización social. Todos estos valores y normas morales propugnados por los mantenedores del nuevo paradigma político están firmemente enraizados en las filosofías políticas (así como en las teorías estéticas) *modernas* de los dos últimos siglos, y han sido heredados de los movimientos progresistas tanto de la burguesía, como de la clase obrera (...)». En cualquier caso, no se da esta oposición en primer lugar entre valores «viejos» y «nuevos», sino entre concepciones conflictivas respecto al grado en que se satisfacen de un modo igual y equilibrado los diferentes elementos *dentro* del repertorio de valores modernos. (...) «Lo que está en juego no son los valores, sino el modo en que se realizan, y la relación que se supone entre la satisfacción de valores distintos (p. e., entre los ingresos y el grado intrínseco de satisfacción en el trabajo, o la relación entre el control sobre las élites y el desarrollo personal del juicio y la comprensión en la política democrática de masas)»⁶.

Si no hay «superación creativa y novedosa» en el campo de los valores, ¿qué es lo que se propugna o se aporta desde los NMS? En palabras de Offe: «Lo que observamos no es, pues, un “cambio de los valores”, sino una conciencia de la descomposición y de la incom-

han sido dejados de lado y marginalizados en nuestro sistema actual. Una familia incluyente de movimientos no sólo será numéricamente más fuerte sino que también tendrán la gran ventaja de sus variadas experiencias y, por tanto, la mayor posibilidad de descubrir los caminos correctos». Immanuel Wallerstein, *op. cit.*, 39-40.

5 Claus Offe, *Partidos Políticos y Nuevos Movimientos sociales*, Editorial Sistema, Madrid 1988, p. 213.

6 Claus Offe, *op. cit.*, pp. 213-214.

patibilidad parcial en el interior del universo de los nuevos valores. Se percibe la descomposición de los nexos de implicación lógica *entre* valores —como también del nexo entre progreso técnico y la satisfacción de las necesidades humanas, entre propiedad y autonomía, ingresos e identidad y más en general entre la racionalidad de los procesos y la deseabilidad de los resultados. Esta percepción cognitiva de los choques y de las contradicciones dentro de la constelación moderna de valores puede generar un énfasis selectivo en favor de *alguno* de estos valores —lo que no es lo mismo que un *cambio* de valores».

Todo esta elaboración Offe lo concreta en torno a dos elementos clave «la autonomía y la identidad. Autonomía en el sentido de intentar acercar los procesos y decisiones a los interesados. Identidad en cuanto se pone el acento en valores como el sexo, la edad, la etnia, la propia cultura, el entorno... Esta selección de valores tiene su correlato lógico en el ámbito organizativo: descentralización, autogobierno, autodependencia, redes de autoayuda...». Esta argumentación de Offe creo que se puede sintetizar diciendo que *más que nuevos valores morales, tendríamos que hablar de nueva jerarquización de los valores ilustrados; asistimos a un rescate de valores postergados en la agenda hasta ahora realizada. De forma simultánea surge una nueva forma de vivir colectivamente y de forma orgánica estos valores.*

De toda esta prolija descripción que he recogido de Offe quiero centrarme en dos elementos por él apuntados, que reelaborados, me servirán para introducirnos en la problemática en la que nos vamos a centrar. En primer lugar, se hace una referencia a la relación (y a qué tipo de relación) se da entre determinados elementos asumidos como básicos en nuestra sociedad (autonomía, identidad, satisfacción, realización personal...) y la esfera del trabajo bajo su modalidad de «trabajo en el sistema capitalista». En segundo lugar, retomaré los valores seleccionados por los NMS (y su plasmación organizativa) como prioritarios (descentralización, autogobierno, autodependencia, identidad...) y los confrontaré con un interrogante: ¿dónde se están realizando (de forma objetiva o subjetiva) esta nueva jerarquización moral? Dando un paso más presento una hipótesis. *Estas nuevas apues-*

tas morales se realizan de forma práctica y concreta en el tiempo libre o liberado (de trabajo-no-remunerado). Hablando en términos generales, no se realizan, ni pueden realizarse, en el mundo del trabajo... ¿o sí?

2. INSTALADOS EN LA ESQUIZOFRENIA

Durante los años ochenta, era frecuente encontrar análisis que enfatizaban la tendencia, según la cual, se afirmaba la supremacía de la familia y los amigos (relaciones directas y emotivas), con un marcado desinterés hacia la política y la religión, en la medida que eran grandes relatos explicativos. Esta tendencia estaba especialmente marcada en el sector juvenil. La existencia de un amplio sector que se refugia en la trilogía «familia, amigos y consumo» hoy día es evidente, aunque mi atención no se va a centrar en este segmento poblacional.

Cada vez es más frecuente encontrarse con sujetos que se mueven bajo dos parámetros radicalmente contradictorios. Durante su jornada de trabajo (empleo asalariado) se someten a una disciplina regida por la competición, el oportunismo, la sumisión al control jerárquico, la precariedad y la inseguridad. Terminada la jornada de trabajo su tiempo liberado se reparte entre dos polos: su *esfera íntima* (familiar y amigos) y su *presencia voluntaria* en una serie amplia y heterogénea de organizaciones que se rigen por elementos como el encuentro, el desinterés, el altruismo y la solidaridad.

Este amplio campo de organizaciones cobija a ONGs, Asociaciones de Vecinos, redes de ayuda, trabajo con infancia, tercera edad y otros sectores excluidos... Aunque no es un término que me guste en exceso, sería todo el campo del *voluntariado*.

Quizá esta presentación es excesivamente simplificadora, dado que la realidad socialmente constatable es mucho más variada. Pero como punto de arranque me parece sugerente dado que el mensaje que se desprende es el que yo considero clave: la solidaridad, la vivencia alternativa y contestataria de la realidad social (de forma más o menos consciente, más o menos radical) solamente es posible cuando «fichas» y abandonas tu rol de empleado.

Desde posturas éticas, presuntamente «comprometidas y congruentes», se suele tachar esta realidad de incoherente e hipócrita. El reproche que se suele utilizar es el de que *no está bien ser solidario únicamente en el tiempo libre, mientras que en el puesto de trabajo seguimos siendo egoístas y competitivos, obsesionados solo por defender nuestros intereses*. De este modo se culpa a los individuos y se deja sin tocar las dos lógicas subyacentes y esencialmente distintas que están en lucha: la lógica del mercado laboral y la lógica del tiempo liberado.

Curiosamente estas conciencias «puristas» (frecuentemente auto-calificadas de cristianas radicales) son las propias de personas con empleos muy concretos: profesores, *free-lance*, asalariados de cooperativas y ONGs, personas con «contratos blindados»... en una palabra: *empleados sin jefes*, alejados de la competitividad, al resguardo de los trabajos precarios y de las empresas que consideran a cada trabajador un elemento susceptible de ser eliminado de la plantilla a la primera de cambio. ¿Qué sería más justo, hablar de personas incoherentes o de personas sometidas sistemáticamente a la heteronomía que, así y todo, son capaces de rescatar su identidad y su autonomía en aquellos espacios liberados que están a su alcance?

Este aspecto necesita alguna aclaración. De ningún modo propongo como ideal, ni siquiera como inevitable, ese conflicto de roles (y por lo tanto de valores) resultante del choque entre tiempo de trabajo y tiempo liberado. No me refiero en absoluto a los sujetos, con una considerable esfera de poder en su trabajo y que lo ejercen habitualmente de forma arbitraria, y que cuando se termina su trabajo colaboran como «mecenas» de «obras caritativas desgravables». Dicho de otra manera: *«yo no me refiero a los que defienden que en el mundo del trabajo solo vale la competitividad, la ley de la selva (primero yo, luego yo y después yo) y que lo contrario no sólo es imposible, sino que además no es aconsejable ni deseable»*.

Yo hablo de los sujetos que *no defienden* la ley de la selva en el trabajo sino que la *sufren*. Yo hablo de los sujetos que *constatan* y *padece*n la imposibilidad de unas relaciones humanas y solidarias en el trabajo, pero que *no las defienden ni justifican*. Hablo de los sujetos que *viven* en condiciones laborales injustas y arbitrarias *pero no son felices en ellas*. Hablo de estos sujetos que constatando, padeciendo y sufrien-

do esta situación, así y todo, buscan y practican otro tipo de relaciones en ámbitos organizados de solidaridad. Por lo tanto, no hablamos de hipócritas, sino de gente deseosa de crear nuevas realidades sociales y que las realizan allí donde pueden (es decir, allí donde les dejan).

VIVENCIA SUBJETIVA EN LA ESFERA DEL TRABAJO

Aunque la forma subjetiva de vivir las situaciones sociales siempre debe ser tratada con exquisito cuidado, dados los fenómenos de falsas conciencias, alienaciones, ilusiones infundadas... tampoco sería correcto invalidarlas de antemano. La percepción que tiene el propio sujeto de su situación siempre es un punto de referencia inevitable. Berger y Luckmann ya advertían sobre la relación rica y compleja que se da entre los planos de la objetividad y la subjetividad.

Si nos centramos en la vivencia subjetiva y los datos objetivos respecto al tiempo de trabajo se observa un panorama amplio y complejo.

Quiero comenzar analizando un elemento que, a simple vista, sería un elemento de contrapunto con lo hasta ahora referido.

En un suplemento de Economía y Negocios de «El País»⁷, se recogían las principales conclusiones de un Informe de la consultora británica International Survey Research durante el período 1993-1997.

Se realizaron distintas encuestas a los trabajadores de empresas de más de cien trabajadores en países europeos. El objetivo era saber el grado de satisfacción de los empleados en su puesto de trabajo, utilizando diversos indicadores (identificación con la empresa, información interna, trato respetuoso, sueldo, estabilidad en el puesto...) hasta un total de quince indicadores. Recojo algunas de las conclusiones más interesantes:

— La identificación con la empresa y las relaciones en el entorno de trabajo son los dos aspectos de los que se encuentran más satisfechos los empleados españoles.

7 Domingo 18 de mayo de 1998.

— Un conjunto de empleados motivados y comprometidos constituye un factor determinante en el éxito de cualquier empresa.

— Un 85 % de los españoles cree que las personas con las que trabajan se llevan bien entre sí y que mantienen un elevado nivel de cooperación entre sí para sacar adelante su trabajo. Un 70 % de los empleados opina que son tratados con respeto independientemente del puesto que ocupan.

— Respecto a la comunicación interna los empleados españoles son muy críticos. Dos de cada tres se enteran de los asuntos importantes a través de rumores. Sólo cuatro de cada diez creen que tienen la posibilidad de contribuir con su opinión a los cambios que afectarán a su trabajo.

— España se sitúa, con una media de respuestas favorables del 50 %, en decimoquinto lugar, por delante de Italia, Reino Unido, Francia y Hungría en términos de satisfacción global, pero muy por detrás de países como Suiza —los más satisfechos (66 % de resultados favorables), Dinamarca (65 %), Noruega y Holanda (64 %).

Se aprecia una situación ambigua. En primer lugar, la mayoría de los trabajadores se sienten identificados con su empresa, reciben un trato educado y correcto por la dirección y se muestran contunientes a la hora de valorar la relación con los compañeros de trabajo. En segundo lugar, son conscientes de que están al margen de las decisiones importantes de su empresa, tanto por el hecho de no ser informados de forma regular y correcta como por el hecho de saber que sus opiniones más bien no le importan a la empresa. En tercer lugar, los dos aspectos más valorados por los trabajadores (identificación con la empresa y cohesión de la plantilla) son dos factores muy valorados por la empresa, en la medida en que estos dos factores están en la base del éxito y la competitividad de la empresa.

No resulta arriesgado avanzar cierta hipótesis: la empresa fomenta, facilita e incentiva aquellos elementos de «calidad de vida del trabajador en el puesto de trabajo» que curiosamente aportan ganancia a la empresa, mientras que en otras esferas (participación, codecisión), que supondrían una amenaza al control y el poder absoluto de la Dirección, los trabajadores son relegados y resituados en

su *verdadero* lugar: fuerza de trabajo utilizable y desechable. No debemos olvidar que una de esas *decisiones importantes* que toman las empresas son las políticas de reajuste de plantilla y las distintas fórmulas de distribución del excedente entre las rentas del trabajo y las rentas del capital.

Si esto sucede en las grandes empresas (donde hay mayor presencia sindical), ¿qué sucederá en las pequeñas empresas, donde la discrecionalidad de la dirección es absoluta y el paternalismo termina siendo paternalismo represor?⁸ ¿Qué sucede en aquellas empresas en que ni siquiera la identificación con la empresa y la cohesión de la plantilla son percibidos por la dirección como un elemento de productividad? ¿Qué sucederá en las empresas en que precisamente se persigue la rivalidad y el aislamiento entre los empleados?

Todo ello viene a confirmar algo que, no por sabido, haya que olvidar: la imagen de la empresa convertida en lugar de realización personal para sus asalariados es una creación ideológica. Otra cosa muy distinta es la identidad que el empleado tiene de sí mediante su trabajo bien desempeñado y que proyecta (o ve en parte reconocido) en la imagen proyectada por su empresa. Cuando un empleado afirma «en la empresa X se trabaja con seriedad» está, en la mayoría de los casos, afirmando que «los empleados de la empresa X somos buenos profesionales». La identidad la obtiene de su trabajo bien hecho *en* el «inevitable contexto organizacional» de la empresa X. Pero sabe con seguridad (en épocas de reajustes de personal especialmente) que la empresa, aunque sea el lugar donde el sujeto se realiza profesionalmente, en primer lugar y ante todo, es un lugar de optimización

8 «... el empresario es el "padre-patrón". Pero no vaya a pensarse que con ello la empresa sea gestionada como si se tratara de una familia en la que, por un lado, estuviera el padre-patrón y, por el otro, el conjunto de los «hijos-empleados». La relación del empresario con los trabajadores es individual, cada uno de los empleados por separado, todos son «hijos», pero de distinta madre... Las reglas no son fijas, bajo la dirección y autoridad del empresario «se trabaja lo que haga falta», «se echan las horas que sean necesarias... y se paga a cada uno según haya sudado la camiseta». Carlos Prieto, *Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo*, 205 en F. Miguélez - C. Prieto, *Las relaciones laborales en España*, Siglo XXI, Madrid 1991.

económica de recursos y búsqueda de beneficios y todo lo demás (incluida su presencia en la empresa) está supeditado a ello.

En esta férrea lógica de las relaciones laborales capitalistas, ¿se puede tener un comportamiento moral aceptable? Sí y no. Sí, en la medida en que un trato respetuoso y de colaboración entre los trabajadores siempre puede tener un espacio. No, en la medida en que se te someta a unas relaciones laborales violentas, en las que un requisito imprescindible para mantener tu puesto de trabajo sea rivalizar. Entonces tus compañeros/as se convierten en tus rivales y *enemigos*. Nadie te ha pedido permiso para situarte en esa situación y, sin embargo, ahí estás.

Hay casos admirables, en que el sujeto renuncia a su empleo por no estar de acuerdo con esa situación. ¿Los que continúan trabajando en esas circunstancias son *inmorales*? Es decir, además de sufrir unas relaciones laborales injustas..., ¿son sujetos moralmente despreciables? Si contestamos que sí cometemos una gran injusticia. No debemos olvidar que los sectores más desprotegidos han sido frecuentemente valorados moralmente de forma negativa. En los inicios de la Revolución Industrial, los fenómenos de alcoholismo (si no se podía con la situación, mejor olvidarla un rato) y la prostitución (incluso infantil) para lograr unos ingresos imprescindibles para seguir sobreviviendo, eran desgraciadamente muy habituales entre el naciente proletariado. Ante esta situación hubo preclaros moralistas que, sin decir ni una sola palabra sobre las inhumanas condiciones que sufrían los trabajadores/as, se atrevían a tachar a los obreros de inmorales y depravados. Incluso osaban indicar remedios: ¡impartirles una sólida formación moral;

3. LA VIVENCIA DEL TIEMPO LIBRE (LIBERADO)

Hablar de tiempo libre supone hablar, por oposición, de la existencia de un tiempo que «no es libre». Es decir: existe un tiempo que nos viene marcado por la «obligación», ya sea la obligación de trabajar, o la obligación de estudiar. En este tiempo se nos imponen unos horarios y unas actividades de las cuales se nos pide cuentas o se nos

examina. Aunque todos/as reconocemos el valor de este tiempo de trabajo/estudio y las satisfacciones que de él se derivan, ya sean monetarias o de una preparación para el futuro, no solemos situar en este tiempo nuestros momentos de mayor felicidad. Quizá ello se deba a que es un tiempo del que no disponemos a nuestro antojo. De ahí la importancia del tiempo libre.

Por tanto, si algo caracteriza al tiempo libre es la posibilidad de realizar en él «lo que más nos apetezca y con lo que más disfrutamos». Y aquí caben muchas posibilidades. No toda utilización del tiempo libre posee la misma «calidad». Sería un error pensar que la «alienación» (el no reconocimiento de uno mismo) se encuentra solamente en el tiempo no-libre. También el tiempo libre ha sido colonizado por «la necesidad».

Tres elementos me parecen imprescindibles si queremos disfrutar de un tiempo libre de «calidad»: lo lúdico, lo solidario y lo creativo⁹.

Cuando hablamos de lo *lúdico* hablamos de todo lo referido al juego, el disfrute por el disfrute, el placer por el placer. Responde a la necesidad que todos/as tenemos de «pasarlos bien», de reír y buscar el lado amable de las cosas. Se trata de ocupar parte de nuestro tiempo (o de teñir todo nuestro tiempo libre) del placer que produce encontrarse con los demás sin más objetivos que el pleno disfrute del encuentro entre amigos/as. Habitualmente nuestro encuentro con los demás tiene una finalidad «instrumental»: es un medio para lograr algo: nos juntamos para preparar un trabajo, evaluar, programar... En el tiempo libre podemos lograr convertir el medio en fin: el encuentro con los demás sirve para «estar con».

El valor de la *solidaridad* ha recobrado en los últimos tiempos una presencia de considerable envergadura dentro del tiempo libre.

9 A medida que se amplía el tiempo disponible se desarrollan la posibilidad y la necesidad de estructurarlo mediante otras actividades y otras relaciones en las que los individuos desarrollan sus facultades de otra manera, adquieren otras capacidades, llevan una vida distinta. (...) En el tiempo disponible pueden tejerse nuevas relaciones de cooperación, de comunicación, de intercambio, y abrirse un nuevo espacio social y cultural hecho de actividades autónomas, con fines libremente elegidos». A. Gorz, *Metamorfosis del trabajo*, Madrid, Sistema, 1991, p. 125.

El posible hedonismo que se desprende de la vivencia de lo lúdico encuentra aquí su verdadero contexto. El disfrute en el tiempo libre no debe significar un aislamiento del resto del mundo, sino que debe ser permeable a los problemas que nos rodean y, en concreto, a los más cercanos a nuestro entorno.

A nadie se nos escapa el hecho de que vivimos en una sociedad en la que la injusticia, la pobreza y la exclusión social son hechos desgraciadamente presentes y que se nos muestran con distintos rostros: carencias económicas, culturales, sociales... Esta situación se convierte en una llamada a la acción y la colaboración solidaria. El amplio campo del voluntariado y las ONGs son en buena medida la expresión de este deseo de estar presente en la resolución, o atenuación, de determinadas problemáticas.

Convertir nuestro tiempo libre en acción solidaria es apostar por la rentabilidad social de nuestras capacidades. La experiencia nos dice que, entre la gente joven, la iniciación en el voluntariado suele comenzar con el «enganche» con algún colectivo por motivos de amistad con algunos de los miembros que ya colabora, por el deseo de ocupar alguna hora a la semana en algo que valga la pena, por estar afectado en alguna medida por una problemática... Esto que es el punto de partida no puede tomarse como el punto de llegada, ni siquiera como el estado habitual. Si proponemos la solidaridad como un valor del tiempo libre estamos proponiendo todo un proceso vital que se realizará sin prisa pero sin pausa. Es pasar de considerarse voluntario una serie equis de horas a la semana a sentirse habitualmente voluntario que dedica parte de su tiempo a determinadas acciones solidarias.

Todo ello supone un largo proceso. «Afirmada la importancia de la vivencia personal y gratificante de la práctica solidaria hemos de dar un paso más. Aún se da entre algunos sectores del voluntariado una vivencia de su práctica que deja traslucir una concepción de la solidaridad cercana al narcisismo del que antes hablábamos, en la que el sentimiento de bienestar personal ocupa el centro, convirtiéndose el "sentirse a gusto" en la única fuente de gratificación y sentido. Las propias necesidades (que son muy importantes) acaban des-

plazando las necesidades del colectivo con el que se actúa. Esto se suele traducir en una vivencia intermitente de la solidaridad: la solidaridad vale la pena cuando me hace sentirme bien, pierde sentido cuando me complica la vida. Sería asemejar la solidaridad a los fuegos artificiales: luminosos, deslumbrantes... y fugaces»¹⁰.

Dentro de la esfera de la solidaridad como elemento capital del tiempo libre hay que destacar un elemento fundamental. La presencia en las actividades solidarias supone una *nueva* forma de concebir la presencia en lo público. De este modo se intenta superar la clásica división entre esfera íntima y esfera pública. Como dice Juan Ramón Capella: «El trabajador voluntario se concibe a sí mismo como un asociado entre iguales, que pone en común con los demás trabajo no pagado. El destinatario del producto de su trabajo es la sociedad y por ello su actividad es pública aunque no estatal. No se siente autorizado a exigir el sacrificio de otros, sino a la sumo el suyo. Trata de emprender modos emancipatorios sin aplazarlos para después de la revolución. No se ocupa necesariamente de los aspectos más políticos de la emancipación social, sino de las transformaciones cotidianas necesarias y de aspectos extrapolíticos de las relaciones sociales. Se solidarizan con personas más que con las ideas de las personas. No establece una jerarquía de valores entre el fin y los medios. Busca adquirir consciencia de especie, no sólo de clase o de otro grupo particular»¹¹.

El último criterio que proponía, *la creatividad*, es tan importante como difícil de lograr. En nuestra sociedad ya se ha hecho habitual la expresión «consumo de masas». Esta expresión se refiere a que nuestro tiempo libre se ha convertido en objeto de una nueva industria: la industria del ocio. Determinadas actividades se nos presentan como un producto a consumir... si tenemos la capacidad de pagar su precio. La creatividad entendida como la capacidad para diseñar de forma original nuestro ocio, dejando aflorar lo mejor y más personal que cada uno de nosotros tenemos dentro, se sustituye por la viven-

10 Carlos Campo, *Metodología y Voluntariado, Documentación Social*, n. 104, julio-septiembre 1996, p. 164.

11 J. R. Capella, *Los ciudadanos siervos*, Editorial Trotta, Madrid 1993, p. 215.

cia pasiva de unas actividades «preprogramadas» orientadas al beneficio de quienes lo organizan.

Hay que reconocer que la industria del ocio muestra una inmensa capacidad para adular la calidad de nuestro tiempo libre. Todo da a entender que estamos en una permanente batalla: generamos espacios de ocio creativos y al poco alguien lo convierte en negocio. Y vuelta a empezar.

El tiempo de ocio se ha convertido de este modo en un lugar crucial donde se enfrentan dos modelos, dos concepciones de entender la sociedad. Por un lado, está la opción de considerar el tiempo libre como el espacio privilegiado de lo lúdico, solidario y creativo. Es el intento por convertir este espacio en un motor de humanización y cambio social. Frente a esta postura está el empeño, apoyado por la industria del ocio, de convertir el tiempo libre en tiempo de sumisión y conformismo; se nos fuerza a dejar en manos de otros la capacidad de divertirnos, de expresarnos y realizarnos.

Vivir y disfrutar el tiempo libre con calidad supone que debemos educarnos para ello. Quiero terminar recogiendo cinco valores para este trabajo educativo en el tiempo libre¹². Considero que es una buena síntesis de todo lo dicho aquí. Éstos son los valores:

1. *Felicidad*: La búsqueda de la felicidad individual y colectiva debe estar presente en todos nuestros actos.

2. *Crecimiento*: El crecimiento personal como elemento fundamental del proceso educativo. Aprender a vivir en el mundo, con capacidad de comunicarnos, con capacidad de resolver conflictos, arriesgándose a lo nuevo, conociéndonos, disfrutando, cuidándonos y aprendiendo a vivir en libertad.

3. *Solidaridad*: Con todos los que viven en situaciones de injusticia y dificultad, los que conocemos y los que no conocemos.

4. *Transformación*: De la realidad que nos rodea desde una visión global y materializada en acciones locales.

¹² Documento Base de la Coordinadora Infantil y Juvenil de Tiempo Libre de Vallecas.

5. *Tolerancia*: Aprendiendo a vivir con los demás, aceptando las diversidades de pensamiento, de razas, de sexo, religión, etc. Buscando lo positivo y enriquecedor de las diferencias por encima del enfrentamiento.

EL OCIO DE LOS ESPAÑOLES

Tomando como fuente el V Informe FOESSA ¹³ apreciamos el carácter capital que el ocio ha logrado: «En la sociedad actual, el ocio ha comenzado a ser entendido como un tiempo central, como una conducta normal y funcional para el desarrollo integral de la persona. Esto conlleva que el ocio no puede ser entendido como un fenómeno social marginal sino como un fenómeno central» ¹⁴.

En este informe se nos plantea una tipología de modelos espacial-temporales de ocio:

	HOGAREÑO	EXTRAHOGAREÑO
COYUNTURAL	<p>Invitar amigos</p> <p>Juegos domésticos</p> <p>Hobbies</p>	<p>Turismo</p> <p>Vacaciones</p> <p>Espectáculos</p>
COTIDIANO	<p>Televisión/Radio</p> <p>Lectura</p> <p>Música</p>	<p>Estar con amigos</p> <p>Actividades culturales</p> <p>Deportes</p>

¹³ En *Documentación Social*, n. 101, 1995, pp. 459-497, existe una buena síntesis del capítulo 12 del V Informe FOESSA dirigido por Ignacio Ruiz Olabuenaga, pp. 1881-2073.

¹⁴ *Documentación Social*, FOESSA, p. 459.

Aunque el asociacionismo en España tiene un índice muy inferior al del resto de los países desarrollados (6 de cada 10 personas no pertenece a ninguna asociación) se aprecia una tendencia al alza: de 1978 a 1993 creció un 3,4 %.

Pese a la heterogeneidad del tipo de asociacionismo (la primacía corresponde a las asociaciones deportivo-culturales) es necesario retener un elemento clave: «El asociacionismo es un fenómeno social que se sitúa entre dos extremos hipotéticos de la sociedad civil: el ámbito de "lo privado" y el de lo "colectivo-público". Las asociaciones y su pertenencia a ellas son fenómenos de la vida cotidiana más que de la esfera de lo festivo, pero al mismo tiempo obligan al individuo a salir del hogar, a buscar en ellas el intermediario entre la privacidad del santuario familiar y la arena pública de la sociedad general. Estos grupos intermedios se revelan como los agentes colectivos de la sociedad civil»¹⁵. Sería la confirmación de que la realidad del tiempo libre tiende a construir nuevas realidades sociales con su propia lógica, simbología y lenguaje.

¿SE PUEDEN ESTABLECER CANALES DE COMUNICACIÓN
ENTRE LA ESFERA DEL TRABAJO Y LA DEL OCIO?

Como señalaba al principio del artículo, resulta excesivamente simple reducir la compleja situación existente a dos polos: total autonomía y total heteronomía, ya sea en el tiempo de trabajo como en el tiempo liberado. La realidad es mucho más compleja. No sería correcto asignar la heteronomía solo al tiempo de trabajo, y la autonomía solo al tiempo liberado. Con el único objetivo de mostrar la pluralidad de situaciones, propongo una tabla de doble entrada, en el que se entrecruzan las posibilidades de *autorrealización personal* tanto en el tiempo de trabajo como en el tiempo liberado.

El polo de la heteronomía estaría marcado por la imposición exterior, la falta de decisión personal, la carencia de creatividad, la

15 *Documentación Social*, FOESSA, p. 484.

desfinalización... Lógicamente, el polo de la autonomía vendría caracterizado por la prevalencia de la decisión personal libre, la creatividad, la plenitud de sentido...

Cuando al definir el tipo de trabajo, o de actividad realizada en el tiempo libre, con los calificativos de autónomo o heterónimo, estoy haciendo referencia al carácter prevalente de dichas acciones. No existen la autonomía ni la heteronomía en sentido estricto, pero sí existen trabajos *fundamentalmente* autónomos y si existen actividades realizadas en el tiempo de no trabajo *fundamentalmente* alienantes.

El cuadro resultante sería el siguiente

		TIEMPO LIBERADO	
		Sujeto heterónimo	Sujeto autónomo
TIEMPO DE TRABAJO	Sujeto heterónimo	A	B
	Sujeto autónomo	C	D

El resultado serían cuatro tipos:

Tipo A: Alienación absoluta.

Tipo B: Alienación laboral/Autodeterminación en el tiempo liberado.

Tipo C: Autodeterminación laboral/Alienación en el tiempo liberado.

Tipo D: Autodeterminación máxima.

Aun sabiendo que los ejemplos tienen, en ocasiones, la virtualidad de ocultar más de lo que muestran, propongo, a modo de «tipos ideales weberianos», una serie de sujetos y actividades, familiares

para todos, que ayuden a «visualizar» lo más posible esta variedad de posibilidades.

Tipo A: Persona que trabaja de cajera en una gran superficie comercial. Su tiempo liberado transcurre fundamentalmente en discotecas de diseño.

Tipo B: Persona que estudió, de forma vocacionada, Psicología. Trabaja ocho horas diarias en el telemarketing intentando vender, bajo condiciones fraudulentas, fluorescentes a empresas. En su tiempo liberado trabaja activamente en una ONG; su mes de vacaciones se desplaza a América Latina para trabajar como cooperante.

Tipo C: Es propietario de un vivero de plantas. Su tiempo libre lo emplea alternando horas de televisión y juegos de videoconsolas.

Tipo D: Trabaja de forma intermitente, en la modalidad de *freelance*, preparando rutas de interés por países recónditos. De forma simultánea actúa como cooperante y asesor técnico en obras de infraestructuras en países en vías de desarrollo.

Podríamos concluir que es necesario estar alertas si los elementos de autonomía presentes, tanto en el tiempo de trabajo como en el tiempo liberado, son capaces de conectarse y generar una *nueva actividad*.

METAMORFOSIS DEL TRABAJO Y DEL TIEMPO LIBERADO (ZONAS FRONTERIZAS)

La realidad del trabajo (entendido como el medio obligado para asegurar la subsistencia) como fuente de identidad e integración social sigue siendo indiscutible¹⁶. En las sociedades de nuestro entorno existen dos medios capitales de socialización (introducción en los mecanismos de identificación social, adquisición de la propia imagen,

¹⁶ Aunque hay opiniones encontradas, considero que Díaz-Salazar tiene razón cuando afirma que «la sociedad del futuro será una sociedad del trabajo, y por los trabajadores pasan los principales conflictos del actual capitalismo». Rafael Díaz-Salazar, *¿Todavía la clase obrera?*, Madrid, HOAC, 1990, p. 313.

obtención de beneficios y asunción de responsabilidades...). Estos dos mecanismos son el sistema educativo y el mercado de trabajo.

El primero de estos mecanismos obliga a los sujetos a salir del medio cálido e incondicionado de la familia y comienza a ser «educado» por su sociedad. El segundo canal es el mercado de trabajo en el que el sujeto asume responsabilidades de adulto y se incorpora a la disciplina laboral. Ambos canales están íntimamente unidos, aunque sea de modos diversos. Ya sea situando el acceso al puesto de trabajo como la continuación y la culminación de unos estudios específicos (estudiar derecho y ejercer de abogado); ya sea el acceso al puesto de trabajo como alternativa al abandono o fracaso escolar; ya sea como acceso al trabajo, con formación previa, pero no existiendo conexión entre la formación adquirida y el puesto de trabajo.

Si volvemos la vista atrás, y sin la pretensión de hacer historia ¹⁷, es fácil observar cómo la comprensión social del trabajo ha sufrido serias modificaciones a lo largo del tiempo y las culturas. En la tradición judeocristiana se oscila entre la concepción del trabajo como «castigo divino» y la concepción del trabajo como colaboración con la obra creadora de Dios, y, por tanto, necesitado de ser dignificado. En la tradición griega el trabajo no salía tampoco muy bien parado. Se llegaba al extremo de afirmar que el hombre no era sujeto capaz de conducta moral hasta que no superaba las actividades orientadas a cubrir las necesidades (trabajo). Recogiendo aspectos de ambas corrientes, en Marx se observa la constante tensión entre la libertad y la necesidad. La identificación entre sujeto y trabajador (el trabajo construye al sujeto) y las condiciones inhumanas que el capitalismo establece en las relaciones de producción (el trabajo como alienación). Ultimamente, y como consecuencia del progresivo proceso de racionalización e instrumentalización económica del trabajo, aumentan los sectores sociales que conciben el trabajo como simple modo de ganarse la vida, ante la imposibilidad de desarrollar una identidad y autorrealización aceptable que devenga de la actividad laboral.

17 Para una mayor profundización en este área, consultar M. Aizpuru y A. Rivera, *Manual de Historia social del trabajo*, Siglo XXI, Madrid 1994.

Por tanto, debemos mantener en todo momento una concepción del trabajo como «invento social» sujeto a continuos cambios y a diversas valoraciones morales en torno a él.

Tiempo de trabajo/tiempo liberado.

El actual debate entre tiempo de trabajo¹⁸ (la necesidad de su reducción) y el tiempo liberado no es nuevo, aunque sí reviste nuevos elementos, en mi opinión importantes. Sea por el progreso técnico y su consiguiente acortamiento de las jornadas de trabajo, sea por exceso de mano de obra (fenómeno del paro), sea porque el tiempo liberado se transforma en actividad económica en auge..., el ocio (tiempo libre o liberado) ha pasado a un primer plano. Se trataría de que el creciente tiempo disponible, voluntario o forzado, no se convierta en tiempo muerto o tiempo carente de sentido. Si a ello añadimos el aspecto anteriormente citado de que la categoría «trabajo» pierde fuerza explicativa¹⁹, todo parece sugerir que estaríamos pasando de una sociedad del trabajo a una sociedad del ocio.

Atendamos ahora a la perspectiva de Marx en torno al tiempo de trabajo/no-trabajo. La utopía marxista tiene un contenido ético que de forma sintética podríamos definir como *el libre desarrollo de la individualidad*. Dado que en Marx la categoría de *trabajo* reviste capital importancia a la hora de entender la construcción y dignidad del sujeto, hemos de suponer que ese libre desarrollo de la individualidad se debe situar en el marco del trabajo. Dicho de otro modo: la aspiración ética de Marx a este respecto sería lograr *el despliegue en el trabajo del total de capacidades*. A este carácter humanizador del trabajo le acompaña la existencia de un tiempo disponible que el sujeto emplea en la cooperación voluntaria en actividades ya fueran científicas, lúdicas, solidarias, culturales... Se generaría un modelo social

18 Guy Aznar, *Trabajar todos para trabajar menos*, HOAC, Madrid 1994.

19 Claus Offe, *¿Es el trabajo una categoría sociológica clave?*, en *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*, AÜ, Madrid 1992, pp. 17-52.

en torno al conjunto de actividades autónomas con objetivos libremente escogidos. Lo principal sería el proyecto de vida del sujeto y el trabajo (tanto realizado en el tiempo liberado como en el no liberado) estaría subordinado a ese proyecto vital.

Lo que se está afirmando es un ser plenamente autónomo (Tipo D en el cuadro anteriormente realizado). Rescatemos las afirmaciones más relevantes para nuestro tema ²⁰:

— El tiempo de trabajo deja de ser la medida de la riqueza, y en su lugar pasa a serlo el tiempo disponible.

— Marx postula la superación de la antítesis entre tiempo libre y tiempo de trabajo. El aumento de tiempo disponible posibilita la dedicación a las actividades (trabajo) donde el hombre se dignifica (trabajo artístico e intelectual). Por tanto, el tiempo libre no es el tiempo de no-trabajo sino el tiempo de trabajo liberado.

— Marx defiende una concepción del trabajo como «autorrealización»; como libertad real. Para que ello sea real el trabajo tiene que reunir dos condiciones:

- ser un trabajo de carácter social;
- ser un trabajo de índole científica; dicho de otro modo, no ser sólo fuerza de trabajo adiestrada.

— Marx se aleja de cualquier conceptualización del trabajo como juego o como entretenimiento. Se logra un nuevo cuanto de capacidad de distrute; y se logra gracias precisamente al desarrollo de las fuerzas productivas.

Destaco algunos elementos. En la perspectiva de Marx el tiempo de ocio no es el espacio donde los sujetos, liberados del castigo divino del trabajo, podamos tomar respiro y hacer lo que realmente nos gusta. Marx no estaría de acuerdo con la afirmación de *que estoy deseando terminar de trabajar para poder disfrutar de mi tiempo libre*. El tiempo libre no es tiempo vacío de trabajo sino que es tiempo de trabajo liberado (tiempo de trabajo dignificador y humanizante).

²⁰ Una buena síntesis se puede encontrar en K. Marx, *Elementos fundamentales para una crítica de la economía política*, Cuaderno VI.

Por lo tanto, el sujeto ético sería aquel sujeto autorrealizado y liberado *del* trabajo, ya que tanto en el tiempo de la actividad laboral como en la actividad del tiempo liberado es un ser que desarrolla sus potencialidades de forma óptima.

Desde la perspectiva y la experiencia histórica que da el tiempo transcurrido desde que Marx elabora su propuesta es necesario hacer varias matizaciones. Difícilmente se puede hoy seguir hablando de liberación *del* trabajo; más bien habría que hablar de liberación *en* el trabajo. «La liberación del trabajo habrá conducido a la liberación en el trabajo, *sin por ello transformar éste (como lo imaginaba Marx) en libre actividad personal que establece sus propios fines*. En una sociedad compleja, la heteronomía no puede suprimirse por completo en beneficio de la autonomía. Pero en el interior de la esfera de la heteronomía, las tareas, sin dejar de ser necesariamente especializadas y funcionales, pueden ser recualificadas, recompuestas, diversificadas, de manera que ofrezcan *una mayor autonomía en el seno de la heteronomía*, en particular gracias a la autogestión del tiempo de trabajo. No hay que imaginar, pues, una oposición tajante entre actividades autónomas y trabajo heterónimo, entre esfera de la libertad y esfera de la necesidad. Esta última repercute sobre la primera pero sin poder nunca poder acabar con ella»²¹.

En mi opinión sería necesario hacer una clarificación de la terminología utilizada por Marx que creo da lugar a malos entendidos. Para Marx todo tiempo es tiempo de trabajo. No obstante, en nuestra cultura, el término «trabajo» se tiene reservado para el «trabajo asalariado». Cuando la gente habla de «no tengo trabajo», «mi trabajo está muy poco reconocido», «trabajo precario»... se hace referencia a la existencia de una empresa, de un contrato, de un horario impuesto... El tiempo restante —el que resulta del tiempo total menos el horario de trabajo— se denomina «tiempo libre», «tiempo de ocio»... Este tiempo viene definido, de forma negativa, por la «ausencia de empresa, de gerente, de salario, de subordinación jerárquica...». De forma

21 A. Gorz, *op. cit.*, pp. 125-126.

positiva, significa libertad, felicidad, placer, relax... De todo ello deduzco que habría que sustituir, para referirse al tiempo total, el término de «trabajo» por el término de «actividad». La actividad asalariada sería el trabajo, y la actividad no asalariada sería el ocio. Marx afirma que su visión positiva, humanizante y liberadora del trabajo (asalariado) no significa convertirlo en un «juego» o «entretenimiento». Su carácter liberador no le resta esfuerzo, disciplina y rigor. Esta acotación es positiva a la hora de caracterizar el trabajo (asalariado), pero hay que tener especial cuidado en no deducir que todo lo que sea «juego», «placer» y «diversión» es una actividad de peor calidad. Es de igual calidad e importancia pero está inscrito *en una lógica distinta a la del trabajo asalariado*.

A MODO DE CONCLUSIÓN

Al principio afirmaba que las nuevas apuestas morales no se pueden realizar, de forma generalizada, en el ámbito de las relaciones capitalistas de producción. Valores como la ternura, la comprensión, la transparencia, la generosidad, la sinceridad... valores tan humanos y humanizantes no pueden ser cultivados ni practicados en el ámbito del trabajo. No son funcionales para las actuales relaciones laborales. Lo cual no quiere decir que sea una situación imposible de cambiar. Habrá que buscar vías de superación, modos de hacer permeable el ámbito laboral a los valores más humanizantes. No obstante, y viendo el panorama actual, me siento incapaz de señalar realidades (concretas y generalizadas) esperanzadoras en este sentido.

CARLOS CAMPO SÁNCHEZ
Sociólogo