

III

EL TIEMPO DE TRABAJO: ¿LA ÚLTIMA FRONTERA?

Fausto MIGUÉLEZ LOBO
Teresa TORNS MARTÍN
Vicent BORRÁS CATALÀ
Sara MORENO COLOM
Carolina RECIO CÁCERES

Universidad Autónoma de Barcelona

SUMARIO

	<u>Página</u>
I. INTRODUCCIÓN	84
II. ALGO DE HISTORIA SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO	85
III. MARCO DE REFERENCIA EUROPEO SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO	87
1. El marco normativo	87
2. El marco empírico	89
2.1. Las preferencias del tiempo de trabajo remunerado	90
2.2. La duración e intensidad del tiempo de trabajo remunerado	91
2.3. El ciclo de vida laboral y el tiempo de trabajo remunerado	92
IV. BALANCE DE LAS ACTUACIONES SOBRE TIEMPO DE TRABAJO....	93
1. Un breve apunte sobre el estudio realizado	93
2. Dos políticas emblemáticas: los casos de Francia y Finlandia	94

	Página
2.1. La Ley de las 35 horas en Francia	95
2.2. El 6+6 en Finlandia	97
V. ALGUNAS CONSIDERACIONES FINALES	99
VI. BIBLIOGRAFÍA	101

La presente comunicación propone una reflexión sobre las modificaciones que el tiempo de trabajo ha sufrido en estas últimas décadas. Dicha reflexión surge a raíz de una investigación que el *Centre Especial de Recerca sobre Vida Quotidiana i Treball* (QUIT) de la UAB ha finalizado recientemente. La investigación centrada en el balance de las principales actuaciones en materia de gestión del tiempo de trabajo ha permitido sistematizar algunos datos y situar el debate actual. El texto se divide en dos bloques: un primer bloque de carácter descriptivo y un segundo bloque donde se exponen algunas de las reflexiones respecto al debate actual de los tiempos de trabajo. Así pues el texto se inicia con una breve revisión histórica sobre los cambios que han venido afectando al tiempo de trabajo remunerado desde los inicios de la industrialización. Dicha revisión nos sitúa en el escenario actual, donde en los últimos años se han dado un conjunto de factores que han desencadenado modificaciones en materia de tiempo de trabajo. La revisión del marco normativo y de los principales estudios realizados a nivel europeo nos permite dibujar las características de dicho escenario. Una breve explicación del contenido completo del estudio aquí expuesto sirve de enlace con el segundo bloque de la presente comunicación. Este segundo bloque contiene el balance de dos actuaciones emblemáticas desarrolladas en los últimos años, a saber, las 35 horas francesas y el 6+6 finlandés. Un balance que nos conduce a plantear el siguiente interrogante: ¿hasta qué punto el tiempo de trabajo emerge hoy como una de las últimas fronteras de la sociedad del bienestar?

I. INTRODUCCIÓN

La comunicación surge a raíz de una investigación finalizada recientemente por el *Centre Especial de Recerca sobre Vida Quotidiana i Treball* (QUIT) de la UAB⁽¹⁾. La investigación centrada en el balance de las principales actuaciones en materia de gestión del tiempo de trabajo ha permitido sistematizar algunos datos, hacer balance

(1) Se trata de una investigación encargada por el Consejo Económico y Social de Barcelona (CESB). De algún modo representa la continuación de un estudio que dicha institución encargó hace poco más de cinco años (TORNIS-MIGUÉLEZ, 2000) sobre la importancia que tomaba el tiempo para la vida de la ciudad. El estudio ofrecía una síntesis de las principales líneas de actuación europeas sobre el tema. Constataba la importancia que el tiempo tiene en la organización de la sociedad y de la vida cotidiana de las personas. Ponía de manifiesto cómo la centralidad de la jornada laboral era clave para la organización empresarial, pero también para organizar la ciudad y el bienestar cotidiano de las personas. Y añadía cómo las mujeres adultas que vivían en régimen de doble presencia eran el colectivo más consciente, al ser el más perjudicado por la actual organización del tiempo.

de algunas experiencias relevantes a nivel europeo y situar el debate actual en el escenario español.

Las modificaciones que el tiempo de trabajo ha sufrido en estas últimas décadas tienen entre otros factores desencadenantes: la crisis de empleo que, hace algo más de treinta años, puso fin a la «época dorada» del trabajo industrial; la pérdida de peso del empleo en el sector industrial con el correspondiente aumento del sector servicios, y el aumento de la presencia femenina en el mercado laboral. Este conjunto de factores ha supuesto una utilización del tiempo de trabajo como instrumento clave de algunas de las soluciones ideadas. La flexibilidad en la gestión de los recursos humanos ha sido, y es, una de las reivindicaciones empresariales más acreditada. Y la desregulación de la jornada laboral una hazaña viable a través de la implantación de turnos de trabajo y/o del tiempo parcial. El resultado de estas actuaciones es que las demandas de flexibilidad por parte de las empresas no han dejado de crecer y que la jornada laboral, en consecuencia, presenta cada vez más múltiples formas. Esta multiplicidad está acompañada por un aumento de la intensidad y por el incremento de la duración del tiempo de trabajo, según nos muestran los estudios de los especialistas. Y por la percepción del aumento imparable de la disponibilidad laboral, si se tienen en cuenta los discursos cotidianos de las personas ocupadas. En estos últimos años, el relativo fracaso de algunas experiencias emblemáticas como las 35 horas francesas y el 6+6 finlandés, junto a la promoción de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar impulsadas desde la Unión Europea (UE) parecen desplazar el debate de la lógica laboral a la lógica conciliadora. Pero, sea como fuese, el tiempo de trabajo es el centro de las actuaciones y de los discursos en materia de políticas sociolaborales a principio del siglo XXI.

Sin duda alguna, los cambios que el tiempo de trabajo ha sufrido en estas dos últimas décadas es, hoy por hoy, una realidad que se extiende en la mayoría de los países europeos. Una realidad que llega a ser una premisa casi unánimemente aceptada por los agentes sociales implicados y los estudiosos del tema. Aun así, no hace falta olvidar que las culturas del trabajo son tan diversas como lo son los propios países europeos. Así lo reflejan las diversas opciones que dibujan la diversidad de cambios que ha habido en los tiempos de trabajo. Los primeros estudios realizados y los primeros balances sobre las actuaciones llevadas a término ponen de manifiesto algunos elementos comunes. El principal es que los cambios en el tiempo de trabajo implican cambios en la reorganización del trabajo. Y que estos cambios para conseguir éxitos notables necesitan políticas sociolaborales ampliamente consensuadas, aun cuando puedan ser aplicadas a nivel local.

II. ALGO DE HISTORIA SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO

E.P. THOMPSON (1979) nos recordó que el tiempo de trabajo es un elemento clave para entender el triunfo del proceso de industrialización contemporáneo. Según su visión, el tiempo de trabajo ha sido y es una manera de organizar los procesos productivos en las empresas. Ha resultado, además, ser la herramienta capaz de disciplinar y organizar las maneras de vivir y pensar de las personas de estas

sociedades industriales. Una herramienta que perdura incluso cuando, en las sociedades contemporáneas, los servicios son predominantes y la terciarización un hecho incuestionable. Un triunfo que ha convertido el tiempo de trabajo en el eje prioritario sobre el cual se organiza la vida cotidiana de las personas y la de las ciudades. Y que ha conseguido que los otros tiempos, actividades y colectivos al margen del tiempo laboral resulten subestimados o ignorados. El tiempo de trabajo doméstico-familiar o el tiempo de ocio serían ejemplos de estos otros tiempos y las mujeres o la gente mayor servirían para poner nombre a alguno de los colectivos mencionados.

Con todo, el tiempo de trabajo ha estado en el centro de las luchas sociales desde los inicios de la industrialización. Los especialistas en mercado laboral señalan que el tema de fondo es el control del tiempo de trabajo, (PRIETO-RAMOS, 1999; MIGUÉLEZ, 2004; RECIO, 2004). Aunque es cierto que esta cuestión ha emergido con diferentes rostros a lo largo de la historia. Como bien cuentan los historiadores (THOMPSON, 1979; HOBBSWAM, 1979), los primeros conflictos surgieron con el paso de la irregularidad a la regularidad de la jornada laboral. De alguna manera, asumiendo esta regularidad, se asumió la organización social del tiempo industrial fundamentada en la estandarización, regularización y coordinación del tiempo de trabajo remunerado. Asumida dicha premisa, las primeras movilizaciones de los trabajadores/as desplazaron el conflicto del tiempo de trabajo hacia cuestiones directamente relacionadas con la duración del trabajo y la calidad de vida. Son las luchas y reivindicaciones de las 8x3 (8 horas de trabajo, 8 horas de descanso, 8 horas de desarrollo personal) que, junto al derecho de asociación sindical, representan los primeros hitos conseguidos por el movimiento obrero.

En este sentido, desde la historia de las instituciones jurídico-laborales y de las relaciones laborales se recuerda que el primero de mayo de 1890 representa el punto de partida de la jornada laboral de ocho horas. Una demanda unánime para la mejora de la calidad de vida y para poder disponer de horas libres para el desarrollo personal de la población trabajadora⁽²⁾. Si bien hoy el olvido parece permitir la apropiación del discurso desde algunas voces cercanas a la lógica empresarial que la proclama como cosecha propia.

Posteriormente, en la década de los 70, con la crisis del empleo, surge de nuevo el debate acerca de la reducción de la jornada de trabajo, ligada, en esta ocasión, a la creación de empleo. Un debate que no tardará en incorporar, junto a la reducción del tiempo de trabajo, otra dimensión, la de su reorganización. Ya que tal como dirán algunos especialistas europeos no es posible reducir el tiempo de trabajo sin reorganizarlo (TADDEI, 1996). Planteamiento que está en el trasfondo de algunas experiencias europeas en materia de tiempo de trabajo como las 35 horas francesas

(2) En el caso español, no es hasta 1919 que se firma el decreto que fija la jornada máxima legal de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales en todos los trabajos. Con la II República se reafirma la jornada máxima legal con una regulación que introduce el principio del reparto del trabajo. Un período que al coincidir con la depresión económica de los años treinta ve aparecer la semana de cuarenta horas con el rechazo de la patronal y la aceptación de la clase trabajadora

o el 6+6 finlandés. El relativo fracaso de dichas experiencias, como se verá en apartados posteriores del presente texto, parece ser uno de los factores explicativos del desplazamiento que en los últimos años ha sufrido el tiempo de trabajo. De modo tal que hoy la cuestión de la reorganización del tiempo de trabajo parece dar respuesta a las nuevas dinámicas de mercado. Atrás queda, pues, la mejora de la calidad de vida y el bienestar de las personas trabajadoras. Si bien es cierto que la demanda de flexibilidad se viste, a menudo, con el pretexto de una mejora de la conciliación de la vida laboral y personal.

En definitiva, en un contexto de globalización económica, perdido o disminuido el control sobre los mercados y con el uso de la tecnología al límite, parece que a las empresas sólo les queda el tiempo de trabajo como factor susceptible de asumir las incertidumbres y los costes de la producción (MIGUÉLEZ, 2004). Otros autores han apuntado asimismo, que en dicho escenario, el debate actual sobre tiempos de trabajo mezcla tres cuestiones: la utilización del tiempo de trabajo como medida para reducir o paliar el desempleo; la reducción de la jornada laboral como mecanismo para mejorar la calidad de vida de las personas y la flexibilidad del tiempo de trabajo como medio que une la lucha contra el desempleo y mejora de la eficiencia productiva (RECIO, 2002). Tres cuestiones que resultan de la evolución del análisis y estudio del tiempo de trabajo que, desde la industrialización hasta nuestros días, se ha centrado en distintos paradigmas sucesivos: el de la regularidad, el de la reducción y el de la distribución.

Parece claro, pues, que los actuales cambios en el tiempo de trabajo tienen que ver, en primera instancia, con la flexibilidad en sus distintas acepciones, la competitividad empresarial y el volumen y calidad del empleo. En menor medida, con el equilibrio entre el tiempo de trabajo, la familia y el tiempo personal. Y, en última instancia, con la vida en las ciudades y la vida cotidiana de las personas. Un conjunto de cuestiones que hacen aparecer al tiempo de trabajo como un factor que tiene una clara incidencia en la organización productiva de la sociedad y en el bienestar cotidiano de las personas. En esta tesitura, pues, parece cuanto menos oportuno preguntarse si el debate sobre el tiempo de trabajo escenifica, en un contexto socioeconómico globalizado y altamente diversificado, es algo así como la última batalla social de la sociedad del bienestar.

III. MARCO DE REFERENCIA EUROPEO SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO

1. EL MARCO NORMATIVO

Es sabido que una de las responsabilidades de la UE es definir los marcos normativos y legales a partir de los cuales orientar las políticas de todos los estados miembros. Una tarea, esta, que pasa por definir unas directivas en forma de prioridad común y unas recomendaciones como orientaciones específicas para la elaboración de políticas. En materia de tiempo de trabajo, el punto de referencia más próximo nos conduce al Consejo Europeo Extraordinario sobre Empleo celebrado en Luxemburgo (1997). Un consejo donde se asume la Estrategia Europea para el Empleo

(EEE). Y donde dentro del apartado destinado a las políticas de igualdad (4.º pilar), se reconoce la necesidad de elaborar políticas de conciliación. Cabe tener en cuenta que los estados nacionales adoptan sus leyes y regulaciones laborales en función de estas recomendaciones, acorde con su tradición social, histórica y cultural. Aspectos que, sin duda, influyen en la concreción y alcance real de estas medidas.

En concreto la EEE aprobada en el Consejo Europeo de Luxemburgo (1997) representa el marco de referencia básico para la elaboración de las políticas de empleo de los estados miembros. Y lo hace en base a las prioridades e intereses europeos compartidos. Con el paso de los años, este marco se ha ido actualizando en función de las nuevas prioridades y objetivos en materia laboral. De modo que si en 1997 el objetivo principal era combatir el paro, las modificaciones que el tiempo de trabajo ha sufrido en estos últimos años han provocado un aumento progresivo de las directivas elaboradas con el buen propósito de regularlo y no reducirlo. El trabajo atípico, el trabajo a tiempo parcial o el teletrabajo son buenos ejemplos de ello. Distinto es el caso de los contratos laborales donde, aquí sí, el objetivo es la reducción y no la regulación.

Con el Consejo Europeo de Lisboa (2000), se incorpora como prioridad de la EEE el fomento de la productividad y la competitividad. Prioridad que en la práctica supone mantener el equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad «de» y «en» el empleo. Un aspecto, este último, que comporta la introducción de criterios que velen para la calidad del empleo. En este sentido, una de las cuestiones clave para conseguirlo es la organización del tiempo de trabajo. En concreto, se insiste en la necesidad de crear mejores empleos a partir de una organización del tiempo de trabajo satisfactoria, tanto para el empresariado como para la población trabajadora. Las principales líneas de actuación que se derivan de esta prioridad tienen que ver, entre otros aspectos, con: la cualificación de la mano de obra; los estándares óptimos de empleo; la seguridad y salud laboral, y/o las medidas para facilitar la movilidad geográfica y ocupacional. La adopción de estas líneas supone, para los gobiernos de los estados miembros, buscar nuevas formas de organizar el tiempo de trabajo que permitan mejorar, simultáneamente, la flexibilidad y la calidad. El cómputo anual de horas de trabajo, la reducción del tiempo de trabajo, la reducción de las horas extras, el fomento del trabajo a tiempo parcial o la flexibilización del ciclo de vida laboral son algunas de las posibles vías de actuación señaladas. En cualquier caso, hace falta tener presente que este conjunto de medidas no sólo están pensadas como una mejora de las condiciones de trabajo de los y las ocupadas. Sino que se piensan como medidas que deben permitir el incremento de la productividad de las economías nacionales con el objetivo de tener una economía europea mucho más competitiva. Por lo tanto, no se debe presuponer que estas medidas sean bien acogidas por los y las trabajadoras, ni que éstas se apliquen pensando en la mejora de las condiciones laborales, sino en la obtención de mayores beneficios por parte de las empresas.

Actualmente, el principal referente en materia de organización del tiempo de trabajo es la Directiva 2003/88/CE. Aprobada en 2003 durante el Consejo Europeo de Bruselas, contempla como principales objetivos: paliar las consecuencias negativas que el tiempo de trabajo tiene sobre la salud y la seguridad en el empleo; buscar

vías para encontrar un equilibrio entre la seguridad y la salud de los y las trabajadoras, y la ordenación flexible de los tiempos de trabajo. La concreción específica de estos objetivos generales implica: un máximo de 48 horas semanales; el descanso de un mínimo de 11 horas por día, y el límite de 8 horas de trabajo para los turnos de noche.

En otro orden de cosas cabe señalar que, a partir de los años 80, la llamada agenda europea empieza a divisar una preocupación creciente por cómo, en un futuro próximo, las mujeres combinarán las responsabilidades familiares y laborales. En la década de los años 90 la visión sobre la conciliación toma otra perspectiva: la conciliación es importante para hombres y para mujeres y no sólo incluye medidas para permitir la combinación del trabajo remunerado con el trabajo familiar, sino que también se da importancia al tiempo dedicado a la formación. Podría decirse que las políticas de conciliación surgen como resultado del Consejo Europeo Extraordinario sobre Empleo celebrado en Luxemburgo el 1997, en el apartado destinado a las Políticas de Igualdad (4.º pilar). Así, durante este consejo se reconoce que la UE ha de afrontar una nueva estrategia en sus políticas de empleo. Una estrategia capaz de hacer un esfuerzo especial por conseguir la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Una de las concreciones que se deriva de dicha estrategia es la de garantizar una mejor conciliación entre la vida laboral y profesional. Queda patente, pues, que las políticas de conciliación surgen atadas a la promoción del empleo femenino en términos de igualdad de oportunidades. Y, por lo tanto, que para nada son la respuesta a una demanda social. En este sentido, distintas voces ponen de manifiesto cómo estas políticas son deudoras de una lógica productivista que es difícil que repercutan positivamente en términos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (RUBERY-MAIER, 1995; LEWIS, 1998; TORNS, 2005).

Los siguientes pasos sobre las políticas de conciliación dan en el Consejo de Lisboa (2000) donde la UE emite una resolución a favor de la igualdad entre hombres y mujeres tanto en el trabajo remunerado como en el trabajo familiar. Y, un año más tarde, se aprueban, como objetivos, la necesidad de: diseñar y promover políticas *family-friendly*; incrementar los servicios y eliminar los obstáculos para facilitar el retorno femenino al mercado laboral después de un período de ausencia.

Desde una perspectiva estrictamente legal, es preciso mencionar las dos directivas a partir de las cuales se ha desarrollado legislación actual sobre conciliación: la Directiva 92/85/CE sobre la seguridad y salud laboral de las mujeres embarazadas, y la Directiva 96/34/CE que regula el permiso parental y las ausencias del trabajo por razones de fuerza mayor.

2. EL MARCO EMPÍRICO

La *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* se dedica, desde su creación en 1975, a evaluar y analizar las condiciones de vida y trabajo en los países miembros de la UE con el objetivo de mejorarlas. En esta tarea, la Fundación tiene como referente el marco político y legal de la UE que, a su vez, enriquece con datos científicos y técnicos. Como es fácil suponer, el tiempo

de trabajo ocupa un lugar importante entre los objetos de estudio impulsados desde la Fundación, en este último período. Básicamente, porque éste se convierte en un indicador clave de las condiciones de vida y trabajo de la población. Como en todas las áreas de interés de la Fundación, los estudios dedicados al tiempo de trabajo siguen tanto las pistas de la realidad social como las de los debates más actuales sobre las políticas de empleo. En este sentido, a lo largo de los últimos años, y en consonancia con la evolución de las prioridades y objetivos de la EEE, la Fundación ha abierto algunas líneas de investigación orientadas a estudiar el tiempo de trabajo remunerado en toda su complejidad. Ello se ha visibilizado a través del impulso dado a distintas líneas de investigación:

- Las preferencias del tiempo de trabajo remunerado.
- La duración e intensidad del tiempo de trabajo remunerado.
- El ciclo de vida laboral y el tiempo de trabajo remunerado.

2.1. Las preferencias del tiempo de trabajo remunerado

Desde el 1998, la Fundación impulsa una encuesta, *Employment Options Survey*, orientada específicamente a recoger datos sobre diferentes aspectos vinculados a las preferencias que las personas, en edad laboral, tienen respecto al tiempo de trabajo remunerado.

Los resultados de distintas explotaciones ponen de manifiesto una indiscutible distinción de género en las preferencias relativas al tiempo de trabajo (FAGAN, 2001). Así, mientras que las preferencias masculinas son relativamente homogéneas entre los diferentes países europeos, las femeninas son un buen reflejo de las diferencias nacionales entorno a los modelos de bienestar existentes. En general, es bien sabido que los hombres trabajan más horas que las mujeres, y así lo prueban los datos referentes a las medias europeas (UE15 + Noruega). El 44 por 100 de hombres trabaja de 40 a 49 horas la semana, frente al 28 por 100 de mujeres que se encuentran en esta situación. Además, el 25 por 100 de hombres trabaja más de 50 horas la semana frente al 7 por 100. Tendencia que coincide con el caso español, donde la mayoría de hombres trabaja entre 40 y 49 horas mientras las mujeres tienen una mayor proporción de jornada laboral reducida (menos de 34 horas).

En la cuestión concreta de las preferencias, las mujeres europeas prefieren trabajar menos horas que los hombres europeos. Si el 44 por 100 de mujeres manifiesta la voluntad de trabajar entre 20 y 34 horas la semana, sólo el 19 por 100 de hombres se muestra dispuesto a ello. Colectivo masculino que se aglutina, mayoritariamente, en las categorías superiores a las 35 horas a la semana. Esas mismas diferencias quedan perfectamente recogidas en la media relativa a la jornada laboral preferida: mientras que la preferencia femenina se sitúa en las 30 horas semanales, la masculina lo hace en las 36.

Cuando se trata de argumentar el porqué de las preferencias, ellas recurren más que ellos a las responsabilidades familiares, si bien el estudio concluye que las preferencias de hombres y mujeres también están muy relacionadas con el tipo de trabajo y la situación laboral. Elementos ambos que se explican, en buena medida de nuevo,

por las desigualdades de género. En cualquier caso, parece que la cantidad de horas que trabajan hombres y mujeres tiene una gran influencia sobre sus preferencias en los casos más extremos. Es decir, las personas que trabajan el llamado *short part time* son las que más desean incrementar las horas, y a la inversa, las que trabajan el denominado *long part time* son las que quisieran trabajar menos. Hecho que permite explicar, de algún modo, por qué los hombres españoles prefieren una mayor reducción semanal (5,2 horas) que las mujeres españolas (2 horas). Un dato a destacar es que las preferencias españolas sobre el tiempo parcial son escasas en relación a la media de los países europeos. Así, entre las personas ocupadas a tiempo completo, sólo el 21 por 100 de mujeres y el 18 por 100 de hombres españoles preferiría el tiempo parcial. Y más todavía, sólo el 8 por 100 de mujeres que trabaja a tiempo parcial no querría trabajar a tiempo completo, cuando este indicador es del 22 por 100 en la media europea. En definitiva, unos datos que indican cómo el tiempo parcial en España responde a una imposición empresarial más que a una opción personal. Una situación que también se da a los otros países del sur como Italia, Grecia y Portugal.

2.2. La duración e intensidad del tiempo de trabajo remunerado

Desde la Fundación, también se han realizado otros estudios orientados a analizar la organización del tiempo de trabajo desde la perspectiva de la duración, el ritmo y la intensidad (BOISARD, 2003). En este caso, se parte de la constatación de que la reducción progresiva del tiempo de trabajo que durante los últimos veinte años han experimentado los países europeos a excepción del Reino Unido, no implica directamente una mejora de las condiciones de vida de las personas trabajadoras. Básicamente, porque esta reducción se ha tendido a compensar con un aumento de la flexibilidad e intensidad del tiempo de trabajo. Aspectos, estos, que no afectan del mismo modo a todas las personas y que, en última instancia, contribuyen a polarizar el mercado laboral.

En concreto, se observa cómo la media europea de horas de trabajo semanal ha disminuido una hora entre el período 1995-2000 (36 h 40 minutos y 39 h y 55 minutos para las personas trabajadoras a tiempo completo). Una disminución que tiene que ver tanto con el menor porcentaje de personas que trabaja más de 40 horas como con el mayor porcentaje de personas que trabaja 29 horas o menos. Si bien cabe reseñar diferencias según categoría profesional (los cargos directivos y la categoría de trabajadores manuales son las que registran más horas) y género (las mujeres trabajan menos horas que los hombres, en buena parte por la extensión del trabajo a tiempo parcial). Unas diferencias que también se dan a nivel de país. En este caso, España se encuentra entre el grupo de países con una media superior a las 40 horas semanales (junto con Grecia, Luxemburgo, Portugal y Suiza). A continuación, se encuentran Bélgica, Dinamarca, Alemania e Italia con una media de 36-39 horas semanales.

Respecto a la concreción de los horarios, destacan las preocupantes cifras a nivel europeo de horarios atípicos que, sin duda, afectan las condiciones de vida y

trabajo de las personas trabajadoras en la UE. Para el caso español destaca el mayor porcentaje de trabajo por las tardes (el 36 por 100 de personas trabaja más de 15 días al mes) confirmándose la peculiaridad del horario laboral español en contraste al europeo, donde no es habitual alargar la jornada hasta bien entrada la tarde. Y, en segundo lugar, el cambio de horas diarias y el trabajo a turnos constituyen las prácticas más recurrentes en España.

El estudio formula una hipótesis que plantea como positiva la relación entre la duración del tiempo de trabajo y la intensidad, si la intensidad aumenta con la extensión de las horas de trabajo. Algunas de las explicaciones que ayudan a entender esta relación positiva son: el aumento de la demanda a corto plazo se traduce, a menudo, con horas extras de mayor intensidad; uno de los colectivos que más intensidad registra es el de los directivos y directivas, acostumbrados a trabajar en épocas concretas con mucha intensidad, y el factor subjetivo explicaría que las horas de trabajo más pesadas se viven con más sensación de intensidad.

Finalmente el estudio apunta que el aumento de las horas y los horarios atípicos tiene consecuencias negativas para la salud de las personas trabajadoras. Especialmente el trabajo nocturno, las jornadas superiores a las 10 horas diarias y los cambios constantes de horarios tienen una clara relación con el insomnio, el estrés, el cansancio y la irritabilidad. Factores que, en última instancia, revierten sobre el empleo. En este sentido, para el caso español es importante recordar que el 20 por 100 de personas ocupadas trabaja mínimo una noche al mes. Un porcentaje que se repite en el caso de las personas que trabajan más de diez horas diarias como mínimo una vez al mes. Por último, se señala que el cambio diario de horario es una de las modalidades más características de los horarios atípicos españoles.

2.3. El ciclo de vida laboral y el tiempo de trabajo remunerado

En fecha reciente la Fundación ha impulsado el estudio del tiempo de trabajo en su relación con el ciclo de vida. Uno de los aspectos más interesantes en este sentido son las transformaciones que, últimamente, se están dando respecto a la estructura tradicional e industrial del ciclo de vida. Dichas transformaciones señalan el paso de un modelo de ciclo de vida caracterizado por la secuencia de tres fases consecutivas educación-trabajo-jubilación, a un modelo donde estas fases se intercalan simultáneamente. Aunque las estrategias una vez más parecen variar en función del país. En el caso español (KRIEGER, 2003), se describe el escenario que ha marcado el final del siglo xx. Y, que actualmente ve desdibujar esos elementos en la medida en que aumenta la temporalidad dentro del mercado laboral. De esa manera, se señalan largos períodos de desempleo como una característica básicamente femenina. Una situación en el trasfondo del cual está el aumento simultáneo de la actividad laboral y el paro femenino sucedido en España estas dos últimas décadas. Por el contrario, la tendencia dominante entre los hombres españoles, al igual que la de los europeos, se caracteriza por una primera etapa del ciclo laboral con cambios frecuentes del puesto de trabajo y la acumulación de cualificaciones. Seguida posteriormente por una larga fase de trabajo a tiempo completo en un mismo lugar. Tendencia, esta, que

se corresponde con el modelo de ciclo de vida laboral tradicional, en el modelo de empleo fordista-taylorista.

El estudio subraya que actualmente las interrupciones de la vida laboral o el tiempo parcial suelen estar condicionadas por el tipo de actividad y no por las necesidades personales. De modo que parece clara la necesidad de diseñar sistemas que ofrezcan más libertad y flexibilidad a las personas a la hora de definir su trayectoria laboral a lo largo del ciclo de vida. Como por ejemplo sucede en los países escandinavos, donde la flexibilidad laboral no se vehicula sólo a través del mercado ni responde, principalmente, a los intereses del empresariado. En este sentido, se critica la opción de aquellos países, como España, que vinculan algunos derechos laborales a un determinado estado civil, a saber, el de las personas casadas. Reforzándose, así, el modelo patriarcal de familia, tal como indican otros estudiosos (ANXO-BOULIN, 2005).

Otro organismo que realiza estudios entorno a las condiciones y relaciones laborales es el *Observatorio Europeo de Relaciones Industriales (EIRO)*. Dicho organismo realiza estudios comparativos entre todos los países miembros de la UE. Éstos intentan mostrar el nivel de aplicación nacional de la normativa europea sobre los distintos aspectos relativos al mercado laboral, así como, también analizan el papel jugado por los distintos agentes sociales implicados.

Los estudios de EIRO en relación a las relaciones laborales y el tiempo de trabajo constatan, en primer lugar, una creciente presencia de los aspectos relativos a las nuevas formas de organización del trabajo en las agendas y negociaciones de los estados miembros. Si bien se trata de una cuestión negociada a todos niveles, se detecta una tendencia creciente a tratar las cuestiones relativas al tiempo de trabajo en los convenios a nivel de empresa. En segundo lugar, se observa que las medidas puestas en marcha a los diferentes países no son homogéneas, sino que dependen, en buena parte, del sistema de relaciones laborales nacional. En este sentido, hay países donde las medidas presentadas forman parte de la agenda política, mientras que en otros juegan un papel central en el sistema nacional de relaciones laborales. Por lo tanto, aun compartiendo un marco europeo común, éste a menudo se queda en el nivel discursivo. En la práctica, los países divergen en el modo de asumir las directivas como en el contenido y alcance de las medidas. Tal vez existen elementos más o menos comunes a todos los países como por ejemplo el trabajo a tiempo parcial, las cuentas del tiempo, las bajas por razones familiares, los sabáticos, el *flexitime*, el teletrabajo y la jubilación flexible.

IV. BALANCE DE LAS ACTUACIONES SOBRE TIEMPO DE TRABAJO

1. UN BREVE APUNTE SOBRE EL ESTUDIO REALIZADO

En este apartado vamos a centrarnos, dada su relevancia, en dos de las actuaciones más emblemáticas en relación al tiempo de trabajo remunerado llevadas a cabo en la UE en estos últimos años: la Ley de las 35 horas de Francia y el modelo 6+6 de Finlandia.

Cabe decir que la investigación aquí reseñada contempla un elenco de actuaciones mucho mayor. Concretamente, se ha hecho un repaso de otras actuaciones realizadas en la Unión Europea y algunas de las actuaciones conciliadoras llevadas a cabo en España y Cataluña. En primer lugar, se ha realizado un repaso de aquellas actuaciones y propuestas realizadas en los países europeos con el objetivo de reducir y/o reordenar la jornada de trabajo, así como de los estudios que evalúan el impacto de dichas políticas. La mayoría de las políticas europeas deben situarse a finales de la década de los años 90, período en el que se estaba produciendo un debate a escala europea sobre la necesidad de reducir la jornada laboral para lograr un objetivo doble: crear empleo y aumentar la productividad y competitividad de las economías europeas. Entre las políticas más destacadas se destacado:

- Las denominadas *work life balance* del Reino Unido. A partir del primer gobierno de Blair se comenzaron a implementar medidas de carácter legislativo y fiscal. El objetivo era mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras que expresaban su malestar por las largas jornadas de trabajo y el impacto que ello tenía sobre los otros ámbitos de la vida.
- La reorganización del tiempo de trabajo habida en Alemania. Unas actuaciones que se han traducido en la aplicación del *flexitime* en numerosas empresas. Las medidas más extendidas han sido las horas extras, las cuentas de tiempo, las franjas horarias negociadas, y los períodos de compensación, entre otras.

Por otra parte, la investigación también se hace eco de cómo en la misma época empieza a visibilizarse el discurso de la conciliación y por ende empiezan a generarse políticas conciliadoras. Éstas no están centradas específicamente en la regulación o reordenación del tiempo de trabajo, pero sí se consideran relevantes por las consecuencias que tienen sobre el tiempo, el trabajo y la vida cotidiana de la población trabajadora. La importante irrupción que este tipo de actuaciones ha tenido en el escenario español explica también por qué hemos dedicado un apartado al análisis de los estudios que tratan sobre la conciliación. En concreto, sin ánimo de ser exhaustivo, el balance se ha fijado en actuaciones impulsadas desde distintos niveles: Instituto de la Mujer (2005), actuaciones empresariales concretas (*family friendly* y *proyecto Trébol*), y políticas del gobierno a nivel estatal (Plan Concilia del Ministerio de Administraciones Públicas), autonómico (Acuerdo Estratégico para la Internacionalización, la calidad del empleo y la competitividad de la economía catalana) y local (Plan Estratégico Metropolitano de Barcelona y Concejalía de los Nuevos Usos del Tiempo del Ayuntamiento de Barcelona).

2. DOS POLÍTICAS EMBLEMÁTICAS: LOS CASOS DE FRANCIA Y FINLANDIA

Tanto la Ley de las 35 horas francesa como la propuesta del modelo 6+6 finlandés son políticas que perseguían el replanteamiento del modelo de distribución de la jornada laboral establecido en esos países. Suponen políticas que inciden sobre el trabajo remunerado y proponen distintas formas de reducción del tiempo de trabajo

(RTT). Los resultados de ambas actuaciones no son homogéneos para la población trabajadora de esos países, sino que su alcance, aplicaciones y resultados son distintos en función del sector, del tipo y tamaño de la empresa, así como de la categoría profesional, etcétera. Como se verá, ambas actuaciones entrañan luces y sombras y han supuesto un fracaso relativo dada la débil acogida entre los trabajadores y trabajadoras. El fracaso parece residir, en buena medida, en la difícil ruptura que tales actuaciones provocan frente a la norma temporal de trabajo fuertemente interiorizada en el mundo laboral. Y, con la incapacidad de pensar en maneras alternativas de organización del tiempo de trabajo y sus consecuencias sobre el resto de tiempos de vida de las personas por parte de quienes debieran idearlas. Aun así no puede decirse que todos los colectivos de trabajadores y trabajadoras hayan acogido y experimentado por igual estos cambios, sino que, por el contrario, las valoraciones y las consecuencias reales son diversas, y dependen de la forma concreta en que se han aplicado los cambios relativos a la reducción de la jornada laboral.

Por otra parte, según TORNS-MIGUÉLEZ (2000) cabe tener en cuenta, además, que las transformaciones en la organización, la distribución y la cantidad de horas de trabajo tienen efectos inmediatos sobre los otros tiempos que afectan la vida cotidiana de las personas. En otras palabras, cambiar la jornada laboral implica cambios en la vida cotidiana de los individuos y sus familias. BOUFFARTIGUE (2005) nos señala que el uso del tiempo liberado por la RTT se traduce en una acentuación de las actividades fuera del trabajo y que éstas cambian según las clases sociales y el género. Pese a ello, los estudios sobre la reducción del tiempo de trabajo no nos han dicho apenas nada sobre los efectos de la liberación efectiva del tiempo ni sobre la división del trabajo doméstico-familiar entre los sexos. Pero si algo se sabe es que tanto los procesos flexibilizadores como las nuevas formas de organización del tiempo de trabajo y los intentos de reducción de la jornada laboral provocan que el tiempo fuera del trabajo cobre sentido en función de las condiciones y contenidos del tiempo de trabajo. Esto significa que los efectos de la RTT son distintos para los diferentes colectivos de personas. Y que son las mujeres mayoritariamente, y también las personas jóvenes, quienes encuentran mayores beneficios en una reducción diaria y cotidiana de las horas de trabajo remunerado.

Hechas estas consideraciones previas veamos cuáles han sido las consecuencias específicas de la aplicación de las dos actuaciones analizadas.

2.1. La Ley de las 35 horas en Francia

Los antecedentes de la ley de 35 horas, conocida como «Ley Aubry», deben buscarse en la Ley «Robin» de 1996, con la que el gobierno francés instauró una serie de ayudas para aquellas empresas que introdujesen mecanismos de reducción de la jornada con el fin de favorecer la creación de empleo. Dos años más tarde, se aprueba la Ley «Aubry I» que supone la aplicación de la ley de 35 horas. Una ley que debe iniciarse en el año 2000 para las empresas con más de 20 trabajadores y culminar en 2002, año en que todas las empresas deben aplicar dicha ley. Posteriormente, en el mismo 2002, con la Ley «Aubry II» se fijó una jornada laboral de 1.600 horas

de trabajo anuales. Sin embargo, a partir del año 2003 empiezan a aprobarse nuevas leyes que desvirtúan la Ley de las 35 horas ya que recogen medidas que permiten aumentar el número de horas de trabajo remunerado. En concreto, la Ley «Filon» de 2003 permite trabajar entre 180 y 300 horas anuales suplementarias pudiendo elegir la empresa la forma de pago. En años posteriores se suceden leyes que amplían las horas de trabajo (ya sea horas extras, horas extras voluntarias, cómputo de horas anual o semanal, etcétera). La fórmula de aplicación de la ley hace posible mediante el establecimiento de ayudas a las empresas. La ley se aplica a cada empresa y sector concreto, según sean sus características productivas y a partir de procesos de negociación colectiva. Esto significa que no todas las empresas aplican la reducción del mismo modo ni tampoco se da una distribución del tiempo de trabajo semanal igual para todos y todas las trabajadoras francesas. De hecho, muchas empresas utilizan el cómputo de horas anuales para establecer la reducción del tiempo de trabajo.

Las consecuencias de la aplicación de la ley son diversas en función del tipo de población trabajadora y del tipo de empresa. Al menos, así lo testifican muchos de los distintos estudios y balances realizados posteriormente a su aplicación: los hay que tratan sobre la creación o no de puestos de trabajo, otros se centran en el cambio en las condiciones de trabajo y el resto se centran en las repercusiones de la reducción del tipo de trabajo (RTT) sobre los otros tiempos de la vida cotidiana.

El balance general de todos ellos permite decir que, en primer lugar, los cálculos cuando existen indican que las empresas no han perdido productividad y competitividad con la aplicación de la ley y que, en algunos casos, se ha creado empleo.

En segundo lugar, según los estudios realizados por ESTRADE-ULRICH (2002), la aplicación de la Ley de las 35 horas parece haber aumentado la flexibilidad en términos de distribución horaria y temporal, manteniendo la jerarquía ocupacional. Esto significa que aquellas personas que han visto aumentar la variabilidad y flexibilidad de sus horarios son las menos cualificadas, en especial las mujeres. Un factor que no ha hecho más que acentuar las diferencias ya históricas entre los distintos tipos de empleo y categorías profesionales. Asimismo, el debilitamiento de la acción sindical (en gran parte derivada de la ruptura del espacio y tiempo común de trabajo) ha hecho posible que aumentara la pluralidad en las formas de aplicación de la Ley de las 35 horas. Lo que ha significado que no haya un marco general que ampare una jornada laboral más o menos común para la mayoría de las personas trabajadoras, sino una diversidad de horarios y jornadas que la aplicación de la Ley de las 35 horas no ha hecho otra cosa que incrementar. En este punto, el estudio de MEDA-ORAIN (2002) da cuenta de un panorama con distintas fórmulas de reducción del tiempo de trabajo: un tercio de los asalariados ha visto reducida su jornada en forma de un día completo o de medio día (especialmente el viernes); aproximadamente otro tercio ha reducido su jornada mediante la obtención de días de permiso (una media de 16 días anuales), y, por último, una quinta parte ha visto reducir su jornada diaria de trabajo. Por lo tanto, la fórmula más extendida de RTT ha sido la de acumular los períodos continuos de no trabajo en detrimento de una reducción diaria de la jornada de trabajo. Si se analizan los colectivos de trabajadores, los datos muestran que las mayores ventajas se han obtenido entre los mandos intermedios y las profesiones

más cualificadas, así como es evidente que la reducción de tiempo de trabajo se ha podido conseguir bien por la vía de la intensificación del trabajo diario bien mediante la reducción de los objetivos individuales fijos anuales, un mecanismo aplicado en algunas empresas (BOUFFARTIGUE P. y BOUTEILLER, 2000).

En tercer lugar, si atendemos a los cambios que ha generado la RTT sobre los tiempos dedicados a los otros trabajos y actividades, de menos según los estudios de MEDA y ORAIN (2002), se hace evidente que el tiempo dedicado a los niños es lo que parece haber mejorado más, tanto para hombres como para mujeres. Así, los padres y las madres dicen que hacen más cosas y con mayor frecuencia con sus hijos/as. Pero de nuevo nos encontramos con diferencias entre unos y otros. Para aquellos hombres y mujeres que consiguen acumular un medio día o un día libre semanal las cosas parecen haber mejorado estando muchos de ellos en el grupo de los profesionales. En un punto intermedio se sitúan quienes consideran que la ley no ha cambiado las cosas, ya que consideran que una reducción diaria de la jornada resulta poco atractiva porque no es utilizable para hacer nada más. Finalmente, están quienes consideran que las cosas han empeorado. Es, precisamente, en este grupo en el que encontramos a la mayoría de mujeres con una baja cualificación, que han visto incrementada la variabilidad de su jornada laboral, así como el endurecimiento de las condiciones de trabajo.

Por último cabe apuntar que parte del fracaso de la RTT es consecuencia del fuerte arraigo que la lógica del trabajo industrial y su distribución horaria y temporal entre la población. Esto significa que una reducción sincrónica y cotidiana del tiempo de trabajo no es necesariamente bien acogida por una población, que por el contrario ve mayores beneficios en la acumulación de un período continuo de tiempo de no trabajo.

2.2. El 6+6 en Finlandia

El antecedente teórico del modelo 6+6 se remonta al año 1967. Se trata de una propuesta realizada por el sociólogo finlandés Paavo Seppänen, según la cual se debería priorizar la amortización del capital invertido en el día a día, y no a través de la consecución de un día libre a la semana. En aquel momento, la propuesta se menospreció por utópica. Básicamente, porque implicaba revisar una de las instituciones más sólidas de la sociedad: el tiempo de trabajo. Pero, a principios de los años 90, la situación específica de Finlandia permitió recuperar las tesis de Seppänen. En aquel momento, confluyeron dos elementos clave para la puesta en práctica del modelo 6+6: el debate a nivel europeo entorno a la necesidad de reducir y reorganizar el tiempo de trabajo y la crisis del empleo. A ello debe añadirse los efectos de una fuerte crisis económica que condujo a Finlandia a una caída del empleo que cristalizó en una tasa de paro del 17 por 100.

Como en la anterior ocasión, la reducción del tiempo de trabajo emerge como una vía para solucionar una situación de crisis. Debiendo tenerse en cuenta la confluencia de otros dos aspectos: el fracaso del trabajo a tiempo parcial involuntario como procedimiento para crear empleo estable y el creciente fenómeno del alarga-

miento de la jornada laboral. Según PELTOLA (1998), en este contexto se recupera la propuesta del modelo 6+6 del profesor Seppänen. La propuesta persigue dos objetivos. En primer lugar, reorganizar el tiempo de trabajo, en aras a conseguir una mayor flexibilidad, competitividad y productividad. Y, en segundo lugar, reducir la jornada laboral diaria como estrategia para la creación de empleo estable. Mecanismos capaces de actuar como alternativa al tiempo parcial y al alargamiento de la jornada laboral. La propuesta parece viable pero para alcanzarla es necesario repensar todo el proceso de trabajo. En concreto, el modelo 6+6 supone el establecimiento de horarios de actividad laboral de doce horas, repartidas en dos puestos de trabajo en dos turnos de seis horas, o bien en horarios diarios de seis horas y sólo un turno. Y si bien se contempla la posibilidad de alargar o acortar estos turnos, siempre se mantiene el máximo de treinta horas a la semana para un puesto de trabajo. La reorganización y reducción del trabajo a través de diferentes turnos permite alargar el tiempo operativo de funcionamiento de las máquinas, con una mejor respuesta productiva, así como ampliar los horarios de servicios, con una mejor oferta de atención de los usuarios. Por lo tanto, se reduce el tiempo de trabajo, sin perjudicar la productividad y se crea empleo. A la vez, se obtiene una mayor flexibilidad con efectos positivos para la competitividad. Por esta razón, se dice que a diferencia del tiempo parcial involuntario, esta reducción diaria de la jornada facilita una organización del trabajo más flexible, tanto para las necesidades de la población como para las necesidades empresariales de producción y/o oferta de servicios (PELTOLA, 1998).

Las observaciones analizadas sobre este modelo provienen de la prueba piloto realizada entre los años 1996 y 1999 en el marco del Programa para el Empleo del Ministerio de Trabajo finlandés. Se realizaron 37 pruebas en empresas tanto del sector público como del sector privado que alcanzaron a 2080 trabajadores y trabajadoras. Estas pruebas permitieron obtener los primeros resultados sobre la aplicación de esta política de RTT. Lo primero que cabe decir es que los resultados no son homogéneos, al igual que hemos visto para el caso de Francia se puede aplicar para Finlandia. En concreto, hay diferencias entre el sector público y privado, entre colectivos de trabajadores. Y, lo mismo sucede en los resultados obtenidos en relación al incremento de la productividad o a la creación de empleo.

En el caso del sector privado, en el que la mayoría de trabajadores son hombres, se pone de manifiesto un aumento de la competitividad de las empresas medida en términos de flexibilidad. La reducción de la jornada laboral se ha compensado mediante el aumento de la intensidad del tiempo de trabajo y la abolición de las pausas que han supuesto una mayor compresión de la jornada laboral. Pero los efectos positivos sobre la creación de empleo son prácticamente inexistentes. En cambio, las experiencias realizadas dentro del sector público remiten a un escenario inverso. En este sector es difícil encontrar indicios de que esta política de RTT haya supuesto un incremento de productividad. En este sentido cabe alertar de las dificultades que entraña la medición de la productividad en sectores como la sanidad y los servicios sociales. Ambos son sectores en los que una reducción del tiempo de trabajo no puede traducirse en un incremento de la intensidad puesto que ello podría devaluar la calidad del servicio. Es decir, los puestos de trabajo intensivos en mano de obra no se pueden flexibilizar a través del uso intensivo del tiempo, ni acumularlo en días

y horas concretas porque deben responder a demandas cotidianas. Sin embargo, la creación de nuevos puestos de trabajo ha sido posible gracias a las subvenciones públicas destinadas a la implementación de la experiencia.

Además de estos efectos, que podríamos considerar técnicos, el modelo ha generado efectos sociales dentro y fuera del mercado laboral. Desde una perspectiva estrictamente laboral, los cambios en la intensidad, distribución y regulación del tiempo de trabajo han afectado de formas distintas: por un lado se lamina la relación e interacción entre las personas trabajadoras y, por otro, se produce un aumento de la autonomía en el puesto de trabajo entre las categorías más bajas, mientras que dicha autonomía disminuye para quienes ocupan los puestos más cualificados. En este último caso el sistema de turnos significa un aumento de la rigidez en la distribución de la jornada laboral.

Otro de los efectos guarda relación con la sunción mayoritaria de una concepción del tiempo lineal y cuantitativo que ignora la dimensión sincrónica y cualitativa del mismo. Por ello, al igual que en el caso francés, si bien una reducción diaria del tiempo de trabajo puede suponer una mejora de la calidad de vida en términos de tiempo, la mayoría de personas sigue prefiriendo trabajar más horas para poder acumular días enteros de vacaciones. Tan sólo aquellas personas cuya vida cotidiana no gira exclusivamente en torno a la jornada laboral acogen positivamente la posibilidad de disponer de más tiempo diariamente. Es decir, son las mujeres con hijos/as pequeños o personas dependientes a su cargo, y en menor medida las personas jóvenes, quienes ven beneficios en la aplicación de este modelo de RTT.

Del análisis de los efectos sociales se desprende la constatación de que este nuevo modelo de RTT topa con dos obstáculos:

- El alto grado de interiorización de un modelo temporal lineal y cuantitativo que condiciona la percepción sobre lo que puede y debe hacerse diariamente, en términos de duración, distribución y ritmo de trabajo y de tiempo.
- Una débil conciencia colectiva capaz de valorar positivamente las mejoras que puede suponer el modelo 6+6 para crear empleo.

V. ALGUNAS CONSIDERACIONES FINALES

Tras lo reseñado en estas páginas, parece obvio constatar que en este último período el tiempo de trabajo se ha convertido en uno de los temas clave para los agentes sociales e institucionales y especialistas implicados en el mundo laboral. E incluso puede verse cómo, en fechas muy recientes, son cada vez más numerosas las voces que aparecen en los medios de comunicación haciendo sentir su opinión sobre el tema. Como ejemplo, cabe destacar el ligero cambio que acompaña a este conjunto de voces respecto a los tópicos que siempre han rodeado a los horarios laborales. Así, desde una inicial visión reafirmadora del tópico sobre la falta de afección al trabajo de la población española se ha llegado a la proclamación de que esta misma población es una de las que más horas trabaja en la UE. Una proclamación basada

en estudios sobre el tema y recuerda que estas largas jornadas españolas no suponen tener sueldos más elevados.

Otros tipos de voces, también presentes en la opinión pública, e incluso desde hace más tiempo, recuerdan repetidamente que las mujeres y los hombres no tienen los mismos horarios. En este caso, estas voces, también avaladas por estudios sobre el tema, ponen en evidencia que los horarios de trabajo más largos corresponden a las mujeres, cuando éstas tienen actividad laboral. Unas mujeres que, a manera de consecuencia lógica, casi todo el mundo coincide en reclamar que necesitan medidas conciliadoras. La controversia parece servida, pese a que las quejas sobre los horarios laborales no parezcan ser, hoy por hoy, el centro de las reivindicaciones sindicales ni ciudadanas. Y que la gran mayoría de las mujeres que tienen una actividad laboral, procuren mantenerla sin hacer demasiado ruido ni en público ni en privado.

En cualquier caso, y a modo de síntesis, las primeras impresiones del balance hecho en este escrito se resumen según las argumentaciones siguientes:

- La primera es que el interés por el tiempo de trabajo ha irrumpido desde hace más de una década en la Unión Europea, tal y como puede comprobarse en los estudios y actuaciones realizadas. La consecuencia más clara es la creciente heterogeneidad de los horarios laborales y la sensación de azar que esta heterogeneidad produce en la población ocupada.
- La segunda es que bajo el lema tiempo de trabajo se incluyen cuestiones diversas que no siempre remiten a la concreción de la jornada laboral diaria en los centros de trabajo. Y que, por el contrario, priorizan regulaciones del tiempo de trabajo que tienen que ver con jornadas anuales, franjas horarias y otras variaciones atípicas del horario laboral.
- La tercera es que las actuaciones en torno al tiempo de trabajo difícilmente ponen en cuestión la jerarquización a la que está sometida la organización del trabajo en las empresas. Una jerarquización que, además de las relaciones de poder que implica, también se puede explicar a través de los valores y prestigios dominantes que el tiempo de trabajo remunerado tiene entre la población asalariada. En particular, entre la población masculina.
- La cuarta es que las actuaciones sobre el tiempo de trabajo impulsadas desde instancias públicas y privadas, como la Ley francesa de 35 horas o el modelo 6+6 finlandés, chocan con una fuerte carencia de sensibilidad social, pese a que puedan ser buenas soluciones desde el punto de vista técnico.
- La quinta es que esta carencia de sensibilidad social es el reflejo del éxito conseguido por la aculturación del proceso de industrialización. Un éxito que nos ha hecho aceptar como natural un tiempo construido en torno a la idea de linealidad y cantidad. Una linealidad donde lo importante es acumular períodos continuos de tiempos de trabajo y períodos continuos de tiempos de ocio. Y, donde la sincronía de un tiempo que combine diaria y cotidianamente tiempo laboral, tiempo personal y tiempo familiar sólo toma sentido para las mujeres que están «atrapadas» por el modelo «exitoso» de tiempo y trabajo.

- La sexta es que algunas actuaciones impulsadas tanto desde las empresas como desde las instancias públicas polarizan la población ocupada. Por ejemplo, entre personal funcionario y el resto de población asalariada; personal altamente cualificado y población sin cualificación.
- La séptima es que todas las actuaciones y estudios remiten a una concepción de tiempo de trabajo donde sólo se considera el trabajo remunerado. Empiezan a aparecer, no obstante, discursos y prácticas que tratan de afrontar las «dificultades» que algunos colectivos tienen con el tiempo de trabajo: mujeres, jóvenes, prejubilados. La percepción general es que el problema son estos colectivos y no la organización socioeconómica del trabajo (remunerado).
- La octava es que ante esta realidad parece prudente orientar las actuaciones hacia medidas y estrategias del tiempo de trabajo que aseguren y garanticen la «confiabilidad» y certeza del horario laboral diario y cotidiano. Porque sólo estas características harán viables proyectos de vida donde el bienestar cotidiano consiga tener un significado capaz de no reforzar las actuales desigualdades por razón de clase, género y etnia. Y no dependa sólo, como hasta ahora, de la lógica mercantil.

Como comentario final de este balance podríamos decir que la problemática que presenta, en la actualidad, el tiempo de trabajo en relación a maneras de vivir y pensar, podría ser cualificada como ya hemos comentado del «triumfo definitivo del proceso de aculturación de la industrialización». Es decir, la fuerte interiorización de las pautas culturales propias de la industrialización ha permitido explicar, en buena medida, el hecho de que el proyecto de vida de la mayoría de la población esté regido por la plena disponibilidad laboral. Esta disponibilidad significa tener el máximo de tiempo ocupado, en sentido lineal y diacrónico, concretado en la jornada laboral. Una disponibilidad y un sentido lineal que están en el trasfondo de las fuertes resistencias culturales a algunas soluciones flexibilizadores o de reducción de la jornada laboral ideadas hasta el momento.

El balance aquí reseñado sólo permite divisar estas argumentaciones a modo de hipótesis interpretativas, entre las cuales cabe destacar la que puede dar respuesta a la que parece ser una de las preguntas clave sobre el tiempo de trabajo: ¿es el tiempo de trabajo una de las últimas fronteras de la sociedad del bienestar o es preciso reconocer que estamos ante una conquista social perdida?

VI. BIBLIOGRAFÍA

ANTTILA, T. (2004): «Why is it difficult to implement daily working time reductions?», Paper of del 9th *International Symposium on Working Time, Paris, 26th-28th February.*

ANXO, BOULIN (2005): *Working time options over the life course: changing social security structures.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

- BERNDT, K., y SEIFERT, H. (2005): «Atypical employment and flexsecurity», en *Management Revue*, vol. 16, pp. 304-323.
- BLOOM, N.; KRETSCHMER, T., y VAN REENEN, J. (2006): *Work Life Balance, management practices and productivity*, Londres: Centre for Economic Performance-London School of Economics and Political Science.
- BOISARD, P.; CARTRON, D.; GOLLAC, M., y VALEYRE, A. (2003): *Time and work: duration of work*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- BOSCH, G., y LEHNDORFF, S. (1997): «La reducción de la jornada de trabajo y el empleo», en *Papeles de economía española*, 72, pp. 342-365.
- BOSCH, G. (1999): «Tendencias y nuevos aspectos de la duración del trabajo», en *Revista Internacional del Trabajo*, 118/2, pp. 147-167.
- BOULIN, J.-Y., y HOFFMAN, R. (eds.) (1999): *Lifetime working hours and new work organisations*, Bruselas: European Trade Union Institute.
- BOUFFARTIGUE, P., y BOUTEILLER, J. (2000): «Réduire le temps sans réduire la charge? Les cadres et les 35 heures», en *Travail et Emploi*, 83, pp. 37-52.
- BOUFFARTIGUE, P. (2005): «Division sexuée du travail professionnel et domestique. Quelques remarques pour une perspective temporelle», Madrid, Seminario Europeo sobre tiempos, actividades, sujetos. Una mirada desde la perspectiva de género.
- BUQUERAS, I. (2006): *Tiempo al tiempo*, Barcelona, Planeta.
- CHINCHILLA, N., y POLEMANS, S. (2005): *Empresa y familia ¿son reconciliables?*, Centro Internacional del Trabajo y la Familia-IESE Business School (http://www.iese.edu/es/files/5_16735.pdf).
- CHINCHILLA, N.; POLEMANS, S., y LEÓN, C. (2004): *Empresas familiarmente responsables*. Centro Internacional del Trabajo y la Familia-IESE Business School (http://www.iese.edu/es/files/5_11025.pdf).
- (2003): *Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas*. IESE-Business School (<http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0498.pdf>).
- DALY, M., y LEWIS, J. (2000): «The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states», en *British Journal of Sociology*, 51/2.
- ESPUNY, M.J. (1997): «El tiempo del trabajo: la ordenación histórica de una conquista laboral», en VV. AA.: *Anuario de Historia del Derecho Español (tomo LXVII-vol. II)*, Madrid, Ministerio de Justicia-BOE-UNED.
- ESTRADE, M.O., y ULRICH, V. (2002): «La réorganisation des temps travail et les 35 heures : un renforcement de la segmentacion du marché du travail», en *Travail et Emploi*, 92, pp. 71-94.
- FAGAN, C. (2001): *Gender employment and working time preferences in Europe*, European Foundation for the Improvement and Working Conditions.
- FUENTE DE LA, M. (2000): «Un comentario sobre la Ley “Aubry” II del tiempo de trabajo en Francia», *Sistema*, 157, pp. 33-65.

- GPI CONSULTORES, (2005): «Estudio sobre la conciliación sobre la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas», Observatorio para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, MTAS.
- HOBBSAWM, E. (1979): *Trabajadores. Estudios de historia de la clase obrera*, Barcelona, Crítica.
- INSTITUTO DE ESTUDIOS LABORALES (2003): *Calidad del trabajo en la Europa de los Quince. Las políticas de conciliación*, ESADE-Randstad.
- (2005): *V Informe Randstad. Tiempo de Trabajo*, Barcelona, ESADE-Randstad.
- KRIEGER, H. (coord.): «Time Use and a New Organisation of Time over working life», *Congreso de la International association for time use researchs: Comparing time – the 25th IATUR 'Time Use Research'*, Bruselas, 2003.
- LALLEMENT, M.: «Temps, travail, sujet: enjeux et perspectives des transformations contemporaines», *Seminario Europeo sobre: tiempos, actividades, sujetos. Una mirada desde la perspectiva de género*, Madrid, 2005.
- LEHNDORFF, S. (1998): «From collective to industrial reductions in working time? Trends and experience with working time in the EU», en *Transfer*, vol. 1, núm. 4.
- LEWIS, J. (ed.) (1998): *Gender, social care and welfare state restructuring in Europe*, Aldershot: Ashgate.
- MACINNES, J. (2005): «Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23/1, pp. 35-71.
- MARUANI, M.: «Temps, Travail et Genre», *Seminario Europeo sobre: tiempos, actividades, sujetos. Una mirada desde la perspectiva de género*, Madrid, 2005.
- MEDA, D., y ORAIN, R. (2002): «Transformations du travail et du hors du travail: le jugement des salariés sur la réduction du temps de travail», en *Travail et emploi*, 90, pp. 23-38.
- MIGUÉLEZ, F. (2004): «La flexibilidad laboral», en *Trabajo*, núm. 13.
- PELTOLA, P. (1998): «Working time reduction in Finland», en *Transfer*, vol. 4, núm. 4, pp. 729-746.
- (ed.) (2000): «Working time in Europe: towards a European working time policy», *Finish EU Presidency Report*, Helsinki: Hakapaino OY.
- PERRONS, D.; FAGAN, C.; MCDOWELL, L.; RAY, K., y WARD, K. (2005): «WORK, LIFE AND Time in the New Economy, an introduction», en *Time & Society*, vol. 14, núm. 1, pp. 51-64.
- PRIETO, C. y RAMOS, R. (1999): «El tiempo de trabajo: entre la competitividad y los tiempos sociales», en MIGUÉLEZ, F., y PRIETO, C.: *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI.
- RECIO, A. (2002): «La jornada laboral: una cuestión multiforme», en GARCÍA LASO, A., y SANGUINETI RAYMOND, W.: *Sindicatos y cambios económicos y sociales*, Salamanca, Ediciones Universidad Salamanca.
- (2004): «Aspectos económicos de la flexibilidad laboral», en *Trabajo*, núm. 13.

- RIGBY, M. (2004): «Equilibrio entre trabajo y vida no laboral: ¿un concepto útil?», en *Trabajo*, núm. 13, 185-203.
- RUBERY, J., y MAIER, F. (1995): «Equal opportunity for women and men and the employment policy of the EU - a critical review of the European's Union approach», a *Transfer*, 1 (4).
- RUBERY, J. (1998): «Working time in the United Kingdom», a *Transfer*, vol. 4, núm. 4.
- RUBERY, J.; WARD, K.; GRIMSHAW, D., y BEYNON, H. (2005): «Working Time, Industrial Relations and the Employment Relationship» a *Time & Society*, vol. 14, núm. 1, pp. 89-111.
- TADDEI, D. (1996): «El debate actual sobre la reducción y reorganización del tiempo de trabajo», en *Ekonomiaz*, núm. 34, pp. 21-29.
- THOMPSON, E.P. (1979): «Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial», *Tradicción, revuelta y conciencia de clase*, Barcelona, Crítica.
- TORNS, T., y MIGUÉLEZ, F. (coords.), (2000): *Temps i ciutat*, Barcelona, Consell Econòmic i Social de Barcelona.
- TORNS, T.; BORRAS, V., y CARRASQUER, P. (2004): «La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?», en *Sociología del Trabajo*, núm. 50.
- TORNS, T. (2005). «De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23, pp. 15-33.

DOCUMENTOS ON-LINE

- EIRO (1998): «Flexibility of working time in Europe» (<http://www.eiro.eurofound.int>).
- (2001): «Working time development and the quality of work» (<http://www.eiro.eurofound.int>).
- (2003): «Annualised hours in Europe» (<http://www.eiro.eurofound.int>).
- (2004): «Working time: developments in EU and national regulation».
- (2004): «Family-related leave and industrial relations» (<http://www.eiro.eurofound.int>).
- (2005): «Working time developments - 2004» (<http://www.eiro.eurofound.int>).
- EUROSTAT (2006): «Eurostat News Release» (<http://www.eurostat.eu.int>).
- Las directivas citadas se han consultado en la web: (<http://www.europa.eu.int/eur-lex>).