

Teresa Torns Martín

Tiempos de trabajo, tiempos de vida



Pescadores valencianos, 1895. Joaquín Sorolla Bastida.

Las actuaciones destinadas a regular el tiempo de trabajo en Europa han reforzado la centralidad del horario de la jornada laboral como eje de la organización temporal de la vida cotidiana de las personas, las ciudades y la actual sociedad del bienestar. Tal centralidad ignora otros usos sociales del tiempo, en especial el tiempo del cuidado de la vida, reforzando así las desigualdades de género, clase y etnia. El siguiente artículo ofrece un breve balance de algunas de esas actuaciones, tomando como referencia las propuestas de la denominada «ley del tiempo», surgida en Italia en 1990. Y reivindica el tiempo de vida como propuesta para repensar el bienestar cotidiano.

INTRODUCCIÓN

ALGUNAS de las primeras evaluaciones que nos han llegado de las políticas laborales británicas conocidas como *work&life balance* —o de equilibrio entre trabajo y vida para los hispanos— nos avisaban de su éxito parcial. Tales evaluaciones nos recordaban que aquellas actuaciones, impulsadas por el primer gobierno de Tony Blair con el fin de promover más y mejor empleo, topaban con el escollo de estar centradas tan sólo en el primer término, el *work*, y poco o casi nada en el segundo, la *life*. Probablemente eso sucedía porque de trabajo entienden y mucho los especialistas en el ámbito de lo laboral, y alguna o mucha experiencia en torno al trabajo tiene la gran mayoría de la población. Por el contrario, de la vida estamos, a día de hoy, lejos de poder decir lo mismo, ya que, a pesar de que la vida es una experiencia común a todas las personas, pocas son las que presumen de saber de ella y, por descontado, no parecen ser los estudiosos del mundo laboral quienes puedan presumir de poseer tal conocimiento.

Sin embargo, si se rastrea entre esos mismos especialistas y el foco de atención se fija en quienes al analizar el trabajo no sólo hablan de empleo, se vislumbran algunas razones que permiten explicar algo mejor el desencuentro antes mencionado entre trabajo y vida. En unos casos, los menos reconocidos, los argumentos proceden de las especialistas que en los años 90 del siglo XX reclamaron tomar en cuenta el tiempo de vida (Balbo, 1991), o con mayor precisión el tiempo de trabajo destinado al cuidado de la vida para, de este modo, comprender mejor las desigualdades sociales que afectan a las mujeres, por razón de género, en las sociedades del bienestar. En otros casos, los argumentos nacen, más recientemente y con mayor reconocimiento, del análisis del fracaso relativo de algunas de las políticas de reducción del tiempo de trabajo (RTT), que han tenido lugar en Europa en estas dos últimas décadas, (Torns; Miguélez, 2006).

Sea cual sea el bloque argumental preferido un rasgo aparece como elemento clave de las argumentaciones aducidas; en concreto, el tiempo de trabajo que se convierte en dimensión central de la explicación. Tiempo de trabajo al que todas las argumentaciones remiten, a pesar incluso de sustentarse en marcos de referencia que distan de ser similares, pero que no les impide presentar conclusiones y propuestas con numerosos puntos en común. En primer lugar, tales argumentos reconocen que el tiempo de trabajo remunerado es el eje central sobre el que la mayoría de personas definen su proyecto de vida en las sociedades del bienestar. En segundo lugar, tales argumentos ponen de manifiesto que esa centralidad refuerza las desigualdades entre hombres y mujeres, tanto en el mercado de trabajo como en la vida cotidiana. En definitiva, tales argumentos remiten hacia propuestas que cuestionan esa centralidad para, de algún modo, recuperar si no la vida —objetivo hartamente complicado— sí el máximo tiempo de vida posible. Un tiempo que existe más allá del tiempo dedicado al trabajo remunerado.

EL TIEMPO DE VIDA Y EL BIENESTAR COTIDIANO

Plantear la importancia del tiempo de vida, como hicieron las científicas sociales en la década de los años 80 del siglo XX, puso de manifiesto la importancia fundamental de la dimensión temporal en su relación con el trabajo. Hizo posible mostrar la existencia de otro tiempo necesario para vivir más allá de la jornada laboral, y abrió el camino para entender porqué el binomio tiempo-trabajo organiza material y simbólicamente la vida cotidiana de las personas en las sociedades contemporáneas. Tales planteamientos condujeron al estudio de las pautas temporales vigentes en nuestras sociedades y a la contabilización, más o menos precisa, del uso social del tiempo que derivan de tales pautas. Estudios y contabilidades que, en la actualidad, además de alcanzar el rango de estadísticas europeas homologadas (Aliaga, 2006) son capaces de: mostrar la desigual distribución de la carga total de trabajo entre hombres y mujeres, hacer visible los límites de las actuales políticas del Estado de Bienestar y, en consecuencia, poner de manifiesto la necesidad de repensar el contenido de ese bienestar en el escenario de la vida cotidiana.

Esta última propuesta fue planteada por Laura Balbo (1991), para quien el tiempo de vida representaba el horizonte ineludible para alcanzar el bienestar cotidiano. Según su criterio, el tiempo de vida permite vislumbrar la existencia de las tareas derivadas de atender el proceso de reproducción de la vida humana.

Tareas que, hoy en día, suelen nombrarse como tareas del cuidado o el cuidado a secas, en una traducción literal y acaso poco afortunada del término inglés *care*. Tareas que, en la actualidad, muestran su relevancia ante la aparición de nuevas necesidades sociales en la actual sociedad europea, nacidas como fruto del creciente proceso de envejecimiento de la población. Y para las que Balbo también había reclamado tiempo; en este caso, el *Time to care* (1987) que, según su parecer, resultaba un tiempo primordial a la hora de reivindicar unas políticas del Estado de Bienestar que fueran capaces de incorporar la importancia social y económica del trabajo requerido en ese proceso de reproducción de la vida.

Tal reivindicación requería pensar en políticas de tiempo, y éste era el subtítulo que acompañaba esa misma publicación. Esas políticas suponían, en primer lugar, considerar el tiempo necesario para asumir social e individualmente la responsabilidad y ejecución del trabajo necesario para llevar a cabo las tareas implicadas en el mencionado proceso. En segundo lugar, convertir el tiempo de vida en un eje vertebrador de las políticas de bienestar. Y, por último, asumir y reconocer tanto la aportación de tiempo al bienestar cotidiano como plantear la revisión de la actual organización social del tiempo. Organización que estudios posteriores nos han recordado está centrada, de manera exclusiva, en torno a la jornada laboral del cabeza de familia, y que en las sociedades del bienestar tiene el poder y la capacidad de fijar la organización del tiempo social, familiar y personal (Torns; Miguélez, 2000), con el añadido de que ni las mismas personas —la mayoría mujeres— que son las responsables de organizar el tiempo cotidiano de los cabezas de familia y demás convivientes en el núcleo familiar suelen reconocer su existencia, aunque de él provenga la mayoría de sus desarreglos temporales. Mujeres que, aun sin saberlo, son las principales interesadas en que tales políticas de tiempo existan; o que cuando menos las políticas de bienestar sean capaces de organizar socialmente el cuidado de las personas dependientes, que es como de momento nombramos al denominado *social care* (Torns, 2007), para que el tiempo del cuidado de la vida sea responsabilidad de todos y no sólo de las mujeres.

La necesidad de repensar y desarrollar este tipo de políticas ha sido puesta de manifiesto, asimismo, por los estudios que han contabilizado, de algún modo, los costes cotidianos de tiempo y bienestar que asumen las personas encargadas de las tareas de cuidado en su vida cotidiana. Si bien, debe reconocerse que tales costes no suelen ser fácilmente traducibles a dinero (Durán, 2006); en particular, porque el tiempo de vida implicado en las tareas de cuidado de la vida

humana no puede acumularse, reducirse o someterse a la misma lógica lineal y acumulativa del tiempo mercantil o de trabajo remunerado, que está basado en criterios de racionalidad económica.

Las razones de esta diferencia, entre una y otra lógica temporal, resultan básicas para entender y diseñar actuaciones favorables a la hora de establecer nuevas pautas de bienestar cotidiano. Y deben rastrearse en el reconocimiento y comprensión de la lógica sincrónica y cotidiana que caracteriza a la pauta temporal necesaria para hacer compatible, en el día a día, la carga total de trabajo necesaria para vivir en nuestra sociedad. Pauta donde la lógica temporal del trabajo doméstico-familiar, del que las tareas de cuidado forman parte, resulta contraria a los ritmos, intensidad y duración de los tiempos laborales vigentes. Diferencia que, asimismo, puede constatarse cuando se analizan las características y significados propios de las tareas del cuidado de personas dependientes; y puede comprobarse cómo la rigidez e inflexibilidad horarias son la pauta habitual y se convierten en el obstáculo principal para hacerlas compatibles con las jornadas laborales convencionales (Torns; Borràs; Moreno; Recio, 2006). Características y obstáculos que dibujan la difícil conciliación entre ambos tiempo y trabajos, tan presentes en la vida cotidiana de la mayoría de mujeres adultas en nuestra sociedad, y que explicaría, asimismo, el permanente malestar que preside la cotidianidad de la doble presencia femenina en las sociedades del bienestar. Si bien, siempre debe recordarse que aunque ello perjudica más a mujeres que a hombres, también hay que precisar que ese perjuicio afecta más a unas que a otras, llevándose la peor parte las mujeres de clase trabajadora, en particular, si son inmigradas.

LA CENTRALIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO

Una de las propuestas más populares para promover el tiempo de vida como eje de las mencionadas políticas de tiempo fue el anteproyecto de ley promovido en 1990 por las mujeres del antiguo PCI, conocido como «ley del tiempo», (Cordoni, 1997). Ese proyecto que nunca alcanzó rango de ley, al menos no en su totalidad, constaba de tres grandes ejes. El primero tenía que ver con el ciclo de vida; el segundo con el horario de la jornada laboral, y el tercero con el tiempo de la ciudad. El primer capítulo pretendía regular el ciclo de vida cuestionando el modelo masculino de ese ciclo. Modelo que lleva a que de joven se estudie para poder trabajar, de adulto se trabaje remuneradamente a tiempo completo, y, por último, se deje de trabajar una vez alcanzada la edad de

jubilación. Ni que decir tiene que ese modelo, basado en el trabajo entendido tan sólo como actividad laboral, excluye y/o discrimina a las mujeres, pero también a todas aquellas personas (jóvenes y viejas) que no pueden dedicarse plenamente al trabajo regulado por el mercado, formal o informalmente. Además, en dicho modelo ni cabe el tiempo para el trabajo doméstico-familiar ni, muy a menudo, para el tiempo de ocio u otras actividades igualmente necesarias para la vida. A cambio, la ley planteaba la posibilidad de alternar de manera voluntaria, el tiempo de trabajo pagado y no pagado, mediante la regulación de permisos laborales y recursos adecuados.

El segundo capítulo del proyecto planteaba como punto básico la necesidad ineludible de reducir las horas de trabajo remunerado para toda la población ocupada y el establecimiento de unos horarios de trabajo más flexibles. Una reducción horaria que iba destinada a compatibilizar, de manera cotidiana y sincrónica, el trabajo remunerado y el trabajo doméstico-familiar, que habitualmente denominamos carga total de trabajo. La finalidad de la propuesta era que tal carga dejase de penalizar a la mayoría de las mujeres y pudiese ser compartida por hombres y mujeres de manera solidaria; ya que sólo ese tipo de reducción horaria, en clave de sincronía y cotidianidad, podía romper la fuerza de la lógica productiva vigente en nuestra sociedad. Lógica que, como sabemos, es la única que organiza los proyectos de vida de aquellas personas (hombres en su mayoría, pero cada vez de más mujeres) que sólo tienen en mente organizar su proyecto de vida en torno a la plena disponibilidad laboral. Esta propuesta de reducción horaria no alcanzó nunca el rango de ley, pero en la actualidad, tras la irrupción de la flexibilidad laboral y sus múltiples variaciones, la desregulación de la jornada laboral es probablemente la cuestión central de las políticas europeas de regulación y reordenación del tiempo de trabajo, tal y como se comentará posteriormente, habiéndose puesto de manifiesto, además, el peso que tales modificaciones tienen en el bienestar cotidiano de las personas.

El tercer eje de aquel proyecto legislativo afrontaba la relación entre el tiempo y la ciudad, y sus propuestas fueron las únicas que llegaron a ser ley en Italia. Su objetivo era lograr la regulación de las actividades y servicios que afectan a la vida cotidiana de la ciudadanía, en particular, de las ciudadanas. La razón de esta precisión era el hecho suficientemente conocido de que las mujeres tienen atribuidas las tareas de cuidado de la vida; y que tal atribución, especialmente en las ciudades, las convierte en protagonistas, por ejemplo, de las actividades de mediación entre su familia y los servicios públicos y privados, cada vez más imprescindibles en la vida de las sociedades del bienestar con-

temporáneo. Con el fin de alcanzar tal objetivo, la ley proponía regular los horarios de la ciudad, en concreto los horarios de los servicios municipales, de los transportes, de los comercios, de las empresas, etc., a través de la fijación de pactos que no vulnerasen los derechos y las situaciones de los diversos colectivos implicados. Un punto que, en la actualidad, a pesar de los relativos éxitos alcanzados en muchas ciudades italianas, resulta especialmente crítico para las mujeres porque ellas son, habitualmente, las principales usuarias y trabajadoras de la mayoría de tales servicios.

Si se revisa, a modo de balance, qué ha sucedido con las propuestas de aquel proyecto de ley casi veinte años después, puede verse cómo el primer eje relacionado con la regulación del ciclo de vida se ha convertido, recientemente, en un elemento primordial de las propuestas pensadas para regular el tiempo de trabajo, desde instancias europeas. En concreto, uno de los acuerdos del Consejo Europeo de Lisboa del año 2000 estableció la necesidad de revisar los regímenes de tiempo de trabajo asalariado y los sistemas de financiación de la Seguridad Social, dado el progresivo envejecimiento de la población. Un interés sobre el ciclo de vida en relación a la vida laboral que se ha visto reflejado en la nueva línea de estudios iniciada en la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida, con sede en Dublín (EUROFOUND). Los primeros resultados han visto la luz en los dos primeros estudios auspiciados bajo esa línea de estudio. El primero ha sido coordinado por Krieger (2003) y publicado bajo el título *Time Use and a New Organisation of Time over working life*. Mientras que el segundo ha sido coordinado por Anxo i Boulin (2005) y titulado *Working time options over the life course: changing social security structures*.

Ambos estudios analizan la influencia de las transformaciones económicas y sociodemográficas de las últimas décadas, en Europa, sobre la estructura del ciclo de vida laboral. Comparten una misma línea argumental que analiza el modo como, desde hace unos años, el volumen total de horas de trabajo remunerado a lo largo de la vida activa, puede desarrollarse a través de diversas combinaciones, en función de la etapa vital de la persona. Y se aleja cada vez más del modelo masculino, característico de la vida laboral de lo que los especialistas han denominado obrero fordista-taylorista. Pues como bien han analizado las estudiosas del mercado laboral (Rubery; Maruani; Meulders...) la terciarización de la sociedad europea está convirtiendo ese obrero *blue-collar* en una mujer empleada en los servicios a las personas. Conversión que algunas especialistas no han dudado en denominar *pink-collar*, probablemente por seguir reforzando el binomio rosa y azul.

En este sentido, el interés de tales análisis sobre la incidencia del ciclo de vida en la vida laboral se centra en pormenorizar las causas y consecuencias que explican y comportan las opciones individuales relacionadas con el tiempo de trabajo, así como en reconocer las estrategias y combinaciones individuales que resultan de compatibilizar los diferentes tiempos a lo largo del ciclo de vida laboral. Los mencionados especialistas de la Fundación Dublín afirman que tomar en cuenta el ciclo de vida permite integrar todas las demandas del uso del tiempo, siendo clave en esa perspectiva el concepto de *time arrangement*, léase arreglos de tiempo.

En concreto, según su criterio, ese concepto permite observar la manera a través de la cual las personas combinan el tiempo de trabajo (remunerado) con el resto de actividades personales (ocio, tareas domésticas, de cuidado...) a lo largo del ciclo de vida laboral. En cualquier caso, cabe destacar que, a pesar del indudable interés del concepto, su aproximación a la dimensión temporal prioriza el enfoque longitudinal y acumulativo del tiempo, característico del tiempo mercantil que preside la jornada laboral. Y que, asimismo, ese enfoque considera las opciones de las personas como si tales opciones no tomaran en cuenta otra racionalidad que los intereses individuales y, por ejemplo, los constreñimientos familiares no existiesen o apenas tuviesen incidencia.

En definitiva, ese concepto de ciclo de vida parece reforzar la centralidad de la jornada laboral, quedando al margen la ya comentada rigidez del trabajo doméstico-familiar, especialmente presente en el trabajo de cuidado de las personas. Y olvida o no considera de manera suficiente que la dimensión social del tiempo actúa de pauta reguladora y ordenadora de las personas, y de la sociedad, por lo que forzosamente condiciona cualquier opción personal. Dos aspectos de suma importancia que conviene tener en cuenta a la hora de analizar las transformaciones y problemas temporales, vinculados a cada etapa del ciclo de vida. Puesto que cuando aparece la necesidad de coordinar los diversos usos del tiempo, a lo largo de ese ciclo, no se debe olvidar que no todos los tiempos son iguales, ya que casi siempre se prioriza el tiempo convertible directamente en dinero; es decir, el tiempo de trabajo remunerado. Y que, en consecuencia, se tiende a subestimar el tiempo del otro trabajo que, aunque conlleva tanta o más responsabilidad que el remunerado, no tiene recompensa económica. O, lo que es casi lo mismo, no tomar en cuenta tales diferencias entre los usos sociales del tiempo a lo largo del ciclo de vida supone el riesgo de ignorar o menospreciar las relaciones de poder implicadas. Relaciones de poder que, en la actualidad, continúan ocasionando desigualdades no sólo de género sino de clase, etnia y edad.

Si se observan las actuaciones en torno al segundo eje del proyecto italiano puede verse cómo tales actuaciones son las que más se han desarrollado a lo largo de estas dos últimas décadas en Europa. Y, paradójicamente, las que menos han seguido las recomendaciones planteadas en aquel proyecto. Posiblemente eso sea así porque estas actuaciones nacen de la necesidad de hacer frente a las transformaciones del mercado laboral, en el período mencionado y en ningún caso contemplan otro tiempo de trabajo que el de la jornada laboral. Todas ellas pueden enmarcarse bajo un amplio paraguas que acoge las actuaciones destinadas a regular y reordenar la jornada laboral, bien para responder a los objetivos de reparto del empleo ante la crisis del mismo; o, como en la mayoría de los casos, para preservar la lógica de la competitividad empresarial que encuentra en el reclamo de la flexibilidad un renovado acicate.

El balance sobre las denominadas políticas de reducción del tiempo de trabajo (RTT), (Torns; Miguélez, 2006; Prieto, 2007) que se han sucedido en Europa tienen en común, en primer lugar, la constatación de que la jornada laboral ha perdido la confiabilidad en la duración de esa jornada; al tiempo que han visto, además, cómo se incrementaban los ritmos e intensidad del tiempo de trabajo de una jornada laboral, cada vez más variable. Variabilidad que, lejos de ser fruto de opciones individuales, sirve como refuerzo de la desigualdad entre la población ocupada. Una desigualdad que, eso sí, obliga a todos a incrementar la disponibilidad laboral, aunque se reduzca el horario laboral efectivo; y que lejos de reducir la jornada laboral diaria a toda la población ocupada —como las mujeres italianas proponían— consigue incrementar las desigualdades de género, pues consolida la división sexual del trabajo que se da en el hogar-familia, al incrementar los turnos rotatorios entre la población masculina y el tiempo parcial, impuesto desde la lógica empresarial, entre la población femenina. Desigualdades que, como señalan estudios sobre las preferencias en torno al tiempo de trabajo y sus repercusiones en el equilibrio entre trabajo y vida de tiempo (Fagan, 2003), son especialmente visibles entre la población asalariada. En particular, entre mujeres con puestos de trabajo menos cualificados que, de este modo, ven dificultada la compatibilidad de sus diversos usos sociales del tiempo, tanto en la vida cotidiana, como a lo largo del ciclo vital.

De hecho, estas políticas de reducción del tiempo de trabajo ponen de manifiesto el éxito conseguido por la disciplina laboral que impuso la industrialización, como avisó tempranamente E. P. Thompson (1967), y que el ritmo de vida en las grandes ciudades ha consolidado. Y pese al interés que encierran algunas de las soluciones ideadas, como es el caso de la experiencia finlandesa

del 6+6, se puede afirmar, con especialistas en el tema como Anntila (2005), que estamos ante buenas soluciones técnicas que no cuentan con suficiente consenso o legitimidad social. En este caso concreto, el experimento finlandés promueve la sustitución de un puesto de trabajo de ocho horas diarias por dos puestos de trabajo de seis horas. El experimento fue impulsado por el gobierno finlandés, ante el aumento del paro que sufrió Finlandia en la década de los años 90 del siglo XX, dando subvenciones a empresas privadas y públicas que quisieron acogerse a esa experiencia. Esta RTT supone conseguir un doble turno, a través de la cual se logra aumentar la ocupación de doce horas al día de un mismo puesto de trabajo o bien una reducción de seis horas diarias para cada persona empleada. La propuesta también contempla la posibilidad de alargar o acortar esos turnos, siempre manteniendo un máximo de treinta horas a la semana por persona empleada. La reorganización y reducción del tiempo de trabajo así planteadas permiten alargar el tiempo operativo del funcionamiento de la producción cuando debe utilizarse maquinaria y tecnología diversa, facilitándose una mejor respuesta productiva en las empresas industriales. De manera similar, si la ampliación de los horarios se da en el sector servicios, se ofrece una mejor atención a las personas usuarias.

Esta propuesta parece, en principio, una buena solución para reducir el tiempo de trabajo diario de la población ocupada sin perjudicar la productividad de las empresas, que suele ser el principal inconveniente aducido por el empresario. Pero, como ya se ha comentado, la propuesta finlandesa puede ser una buena solución técnica que no tiene el suficiente consenso social. Una carencia que se explica, una vez más, porque el experimento está basado en una concepción del tiempo de trabajo lineal y acumulativa que ignora la dimensión cualitativa del tiempo. Dimensión que, más allá de las contabilizaciones del uso horario, permite visualizar otros usos sociales del tiempo y los diversos significados que tales usos tienen para hombres y mujeres, poniendo una vez más de manifiesto cómo la mejora de la calidad de vida que, en principio, habría de acompañar la reducción diaria de la jornada laboral es rechazada por la mayoría de la población ocupada. Una mayoría que sigue prefiriendo más horas de trabajo remunerado al día con el fin de acumular días enteros de tiempo libre o vacaciones, y que difícilmente percibe y valora la ganancia de bienestar cotidiano que puede suponer el disponer de dos horas al día para atender las necesidades de cuidado de la vida, de la propia y de la de los demás. Porque sólo ve esa RTT como una pérdida de tiempo en la medida que no sabe o puede aprovecharla, al no saber a qué dedicar un tiempo vacío o sin sentido, y que sólo cobra sentido cuando es destinado al trabajo remunerado o al ocio. Un escenario

en el que, como no podía ser de otro modo, las mujeres que viven cotidianamente bajo la doble presencia son la excepción a ese rechazo, pues ellas sí saben a qué dedicar ese tiempo de no trabajo que para nada les supone más tiempo libre.

Parecidas consideraciones pueden hacerse extensivas a la experiencia francesa de la denominada «ley de las 35 horas», cuyo relativo fracaso ha supuesto la derogación de la ley por el actual gobierno de Sarkozy. A pesar de no ser una experiencia estrictamente comparable con la finlandesa, las primeras valoraciones hechas por los especialistas han puesto de manifiesto cómo esa reducción de la jornada laboral no implicó una igual distribución del tiempo de trabajo semanal para toda la población ocupada. Destacando, de nuevo, cómo esa reducción nunca afectó a las mujeres con contratos a tiempo parcial de 30 horas y tuvo repercusiones no siempre beneficiosas para la población asalariada menos cualificada y con peores condiciones laborales, (Prieto, dir., 2007), ya que muchas empresas utilizaron el cómputo de horas anuales para hacer efectiva la obligada reducción de tiempo de trabajo y no ofrecieron la posibilidad de una reducción horaria semanal, tal como permitía la ley. De hecho, debe recordarse que la anualización del cómputo de la jornada laboral suele ser la fórmula que más se utiliza en la actual negociación colectiva.

Según algunos estudios (Torns; Borràs; Moreno, 2007), las fuerzas sindicales no suelen o pueden plantear alternativas que obliguen a fijar la reducción horaria no ya diaria sino tan sólo semanal. En algunos casos por la dificultad que entraña la negociación de la jornada laboral, dado que la regulación del tiempo de trabajo se ha convertido en un pilar básico del poder empresarial en la organización productiva. Pero en otros muchos porque la población ocupada no suele contemplar esa reducción diaria como algo apetecible, dado que el intercambio tiempo por dinero es todavía la norma socialmente aceptada y condición obligada para aquellos colectivos donde el ingreso salarial es muy bajo. Y, cómo no, porque las mujeres que más interesadas podrían estar en ese tipo de reducción horaria no suelen formar parte de las mesas negociadoras.

EL TIEMPO DE TRABAJO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Sin embargo, no cabe la menor duda de que la negociación colectiva es la herramienta clave para negociar la regulación y reordenación de la jornada laboral. En primer lugar, porque está sobradamente probada la centralidad de ese

tiempo de trabajo para organizar la vida cotidiana de las personas, las ciudades y la sociedad; ya que, como se ha comentado, ese tiempo de trabajo no sólo incide en la vida de las personas ocupadas sino de aquellas que les facilitan la disponibilidad laboral, aun a costa de disminuir o anular la propia. Esa negociación, por tanto, no puede ni debe hacerse de manera individual, tal y como parecen entender los responsables de recursos humanos, incluidos los de aquellas empresas que presumen de tener políticas que se han dado en llamar familiarmente responsables. Pues en esos casos se insiste en la negociación individual de los horarios de la jornada y de los permisos laborales de las personas que sí tienen un alto valor añadido para las empresas. Una opción que refuerza la individualización de las relaciones laborales y que segmenta todavía más las condiciones laborales del personal de la empresa.

Aceptar esa lógica supone además reforzar el predominio de la lógica productivista en la vida de las personas y negar la posibilidad de plantear alternativas donde el tiempo pase a ser elemento clave para repensar el bienestar cotidiano. La negociación colectiva puede y debe plantear alternativas que, por ejemplo en nuestro país, acaben con la cultura del presentismo en el trabajo; un presentismo en el que la realización de horas extras continúa siendo uno de los escollos principales. Y los permisos laborales que se promueven desde las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar no dejan de ser una solución reforzadora de la actual división sexual del trabajo. Puesto que tales reducciones de jornada son sólo viables en períodos excepcionales del ciclo de vida. Y lejos de ser la solución idónea, no permiten luchar por la reducción de la jornada laboral diaria para toda la población ocupada, según las diversas necesidades de tiempo y de trabajo que esa población (y no sólo las mujeres) tenga a lo largo de su ciclo de vida. Inconveniente que no obsta para que se siga profundizando en la necesidad de ampliar el actual permiso laboral de paternidad e incluso de reclamar que sea obligatorio por ley.

Nadie ignora que tales objetivos no son una tarea sencilla y que el problema no sólo radica en el cambio de mentalidad de una población disciplinada según unos valores y unos prestigios en los que el tiempo suele traducirse, mayoritariamente, por dinero y no por bienestar cotidiano, y donde incluso el ocio se ha disciplinado mayoritariamente según las pautas de un consumo ostentoso. Los especialistas nos avisan de que las personas que gozan de mayores privilegios en nuestra sociedad saben que buena parte de esos privilegios consisten en intercambiar tiempo por tiempo. Es posiblemente una solución feliz que sólo alcanza a una minoría de la población. Y la negociación colectiva está ahí para

que esa solución alcance a la mayoría. Pero conviene no olvidar que cambiar la organización temporal no va a remover las bases de la actual sociedad capitalista. Unas bases donde las condiciones materiales de existencia continúan agrandando las desigualdades sociales entre las personas, tanto por razón de clase, de género o etnia.

Las personas interesadas en promover políticas de tiempo para repensar el bienestar de la ciudadanía hemos aprendido, desde que se empezó a hablar de ellas, que había que promover, ante todo, políticas capaces de cuestionar la centralidad del tiempo de trabajo y no sólo promover, por ejemplo, políticas de tiempo en la ciudad. Reducir la jornada laboral diaria en clave de sincronía y cotidianidad para poder atender a los demás tiempos y trabajos es un objetivo incuestionable. Sólo así va a ser posible recordar que el tiempo de vida es el único horizonte que merece la pena preservar; y, ahí, el actual alargamiento de la vida puede y debe jugar a favor de idear y plantear nuevas alternativas, pues parece que tiempo para ello sí va a haber. También en este caso las alternativas van a requerir planteamientos colectivos que, además, tengan en cuenta el carácter histórico y social del tiempo. Probablemente sólo habrá que recordar cómo el tiempo de trabajo de la etapa dorada del empleo industrial fue sólo un período de la Historia. Y si somos capaces de recordar a nuestros abuelos, podremos incluso contar cómo ese tiempo de trabajo sirvió de aglutinador de una de las primeras luchas por alcanzar el bienestar para la mayoría de los ciudadanía.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALIAGA, C. (2006). «How is the time of women and men distributes in Europe?» *Eurostat Statistics in focus*, núm. 4.
- ANNTILA, T. (2005). *Reduced working hours. Reshaping the duration, timing and tempo of work Jiväskylä*, University of Jiväskylä.
- ANXO, D.; BOULIN, J.Y. (2005). *Working time options over the life course: changing social security strucutres*. Luxemburg, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND).
- BALBO, L. (1987). *Time to Care. Politiche del tempo e diritti quotidiani*. Milano, Franco Angeli.
- BALBO, L. (1991). *Tempi di vita*. Milan, Feltrinelli.
- CORDONI, E. (1997). *Las mujeres cambian los tiempos* en «Cuadernos de relaciones laborales», núm. 2.

- DURÁN, M^a.A. (2006). *El valor del tiempo*, Madrid, Espasa-Calpe.
- FAGAN, C. (2003). *Working-time preferences and work-life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life*, Luxemburg, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND).
- MACINNES, J. (2004). *Work-life balance: three terms in search of a definition*. Ponencia del Seminario «L'organització social del tiempo: conciliació de la vida laboral i familiar» QUIT. Dpto. Sociología, Bellaterra.
- NAEGELE, C.; BARKHOLDT, C.; DE VROOM, B.; GOULANDERSEN, J.; KRÄMER, K. (2003). *A new organisation of time over working life*. Luxemburg, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND).
- RECIO, A. (2002). «La jornada laboral: una cuestión multiforme» a García Laso, A.; Sanguinetti, W. (eds.). *Sindicatos, cambios económicos y sociales*. Salamanca, Universidad de Salamanca.
- RIGBY, M. (2004). 'Equilibrio entre trabajo y vida no laboral: un concepto útil?', en *TRABAJO. Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Lborales y Ciencias del Trabajo*, núm. 13.
- PRIETO, C. (dir.) (2007). *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, Hacer-Universidad Complutense.
- THOMPSON, E.P. (1967). *Work-discipline and industrial capitalism* a «Past and Present»/38.
- TORNS, T. (2007). «El cuidado de la dependencia. Un trabajo de cuidado» en *Mientras tanto*, núm.
- TORNS, T.; MIGUÉLEZ, F. (dirs.) (2000). *Tiempo y Ciudad*, Barcelona, Consell Econòmic i Social de Barcelona.
- TORNS, T.; MIGUÉLEZ, F. (coords.) (2006). *El Tiempo de trabajo: Balanç d'actuacions a la Unió Europea*. Barcelona, Consell Econòmic i Social de Barcelona - Regiduria dels Nous Usos Socials del Tiempo.
- TORNS, T.; BORRÁS, V.; MORENO, S.; RECIO, C. (2006). *Les polítiques de tiempo : un debat obert*, Barcelona, Ajuntament de Barcelona - Regiduria dels Nous Usos Socials del Tiempo (NUST).
- TORNS, T.; BORRÁS, V.; MORENO, S. (2007). «Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo» en *PAPERS*, núm. 83.

