

CAROLINA RECIO, TERESA TORNOS, VICENT BORRÀS, SARA MORENO

La regulación del tiempo de trabajo en la Unión Europea

Hace ya más de dos décadas que la regulación del tiempo de trabajo se ha convertido en un puntal de las distintas intervenciones en materia de organización del trabajo. En las páginas siguientes se plantean distintas cuestiones relativas a algunas de las actuaciones relativas a esta problemática. En particular, aquellas que se pueden considerar como las más emblemáticas de entre las que se han realizado en los países de la Unión Europea.

Las reflexiones de este artículo son fruto del estudio *El tiempo de trabajo: balance de las acciones en la Unión Europea* realizado en el año 2006.¹ Esta investigación se centró en el balance de las principales actuaciones en materia de gestión del tiempo de trabajo. Aquí reproducimos algunos de los aspectos más destacados: los antecedentes de las políticas de tiempo actuales y tres ejemplos de políticas europeas que trataron de generar cambios en la organización de los tiempos de trabajo.

Los cambios en el tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo se ha ido modificando a lo largo de las dos últimas décadas siendo, hoy por hoy, una realidad que se extiende por la mayoría de los países europeos. Una realidad que llega a ser una premisa aceptada ampliamente por todos los agentes sociales implicados y estudiosos del tema. Esta realidad ha convertido al tiempo de trabajo en una de las preocupaciones principales y de las acciones de quienes se sitúan en torno al mundo laboral, especialmente, a consecuencia de las transformaciones del sistema de producción fordista. Este sistema regulaba la jornada laboral según criterios pactados y establecidos capaces de disciplinar a la población trabajadora en el

Carolina Recio, Teresa Tornos, Vicent Borràs y Sara Moreno son miembros del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), Universitat Autònoma de Barcelona

¹ Dirigido por Fausto Miguélez y Teresa Tornos y los firmantes de este artículo, todos ellos miembros del "QUIT" de la UAB. El estudio obtuvo la financiación del Consell Econòmic i Social de Barcelona (CESB).

mundo laboral y en la vida cotidiana. Esta situación, que algunos especialistas han calificado de jaula dorada, hizo posible que la mayoría de la población asumiese las pautas horarias con criterios de naturalidad e inmutabilidad. Características que aún persisten, pese a que la realidad laboral y cotidiana ha cambiado.

Las necesidades del nuevo sistema productivo han generado una fuerte crisis del empleo y mayor flexibilización del mercado de trabajo, lo que ha supuesto la ruptura del modelo de jaula dorada. La flexibilización se ha expresado de forma clara mediante los cambios experimentados en la organización y reordenación del tiempo de trabajo. Estos cambios han supuesto nuevas modalidades temporales atípicas (frangas horarias, cuentas de tiempo, bancos de tiempo, etc.) y han reforzado las viejas jornadas laborales, actualmente, más desreguladas (trabajos de fin de semana, a tiempo parcial, turnos rotatorios; temporales etc.). El inconveniente añadido es que estas modalidades se dan en un contexto contractual de falta de estabilidad y de una precariedad que alimenta la incertidumbre laboral, que acaba convirtiéndose en norma en lugar de excepción. La norma horaria ha pasado a definirse como libertad azarosa, en contraposición a la ya citada jaula dorada. En otras palabras, la confianza y la certeza de una vida laboral y cotidiana regida por una jornada laboral fija y estable desaparece en favor de un aumento de la variabilidad de horarios que, en el peor de los casos, pueden modificarse de un día para otro. Aun así, la libertad azarosa no tiene por qué ser estrictamente negativa, pero, parece claro, que requiere un cambio material y cultural importante. Algunas acciones impulsadas por los Gobiernos europeos constituyen experiencias interesantes, no obstante, hasta las mejores chocan con falta de consenso social. Los cambios también se detectan en personas que, por su juventud o género, pueden, saben o aprenden a no tener la vida laboral como eje prioritario de su proyecto de vida. Son minoría, pero pueden ser consideradas pioneras en tanto suponen respuestas alternativas a los retos que marcan los cambios del tiempo de trabajo. El cambio ni puede ser individual, ni debe afectar solo al tiempo de trabajo, pero puede comenzar aquí dada la importancia que este tiene sobre el único tiempo que tenemos: el tiempo de vida.

Antecedentes del tiempo de trabajo

La aparición de la flexibilización del tiempo de trabajo también ha incrementado el interés por el estudio de los orígenes del tiempo industrial en las sociedades contemporáneas. Algunos especialistas nos han recordado la fuerte ruptura que supuso el proceso de industrialización, puesto que históricamente el calendario religioso marcaba la pauta temporal, tanto respecto a las jornadas diarias como a la distribución del trabajo a lo largo del año.² Con posterioridad, la llegada de los aparatos de medida del tiempo, concretamente el reloj,

² G. Gasparini, *La dimensión local del tiempo*, Franco Angeli, Milán, 1998.

hizo visible cómo la Iglesia, el poder político y el económico fueron los primeros en apoderarse de él y convertirlo en un instrumento de su poder. Es decir, quien tenía el poder de medir el tiempo tenía la potestad de regir los tiempos de las otras personas, dándose por buena la idea de quien tiene el tiempo tiene el poder.³ Esta situación se manifestó con total claridad con la irrupción de la industrialización cuando el empresario o patrón pudo marcar la ordenación del tiempo de trabajo de manera arbitraria y discrecional.

La flexibilización se ha expresado de forma clara mediante los cambios experimentados en la organización y reordenación del tiempo de trabajo

E. P. Thompson⁴ realizó un estudio pionero donde se pone de relieve la enorme transformación de la disciplina laboral que supuso el capitalismo industrial. Thompson, a través de las memorias de los trabajadores de principios de siglo XX, nos relata cómo un obrero inglés trabajaba en su fábrica hasta que la vista lo permitía en los meses de verano y nadie sino el patrón o su hijo tenían reloj. También señala que la revolución industrial marcó un antes y un después en la concepción y regulación del tiempo en las sociedades occidentales. La preocupación por el control del tiempo se convirtió en un objetivo central del poder de los empresarios *versus* sus subordinados. Y además, posteriormente, la generalización del sistema de producción industrial en las sociedades occidentales hizo necesaria una mayor sincronización y racionalización del tiempo de trabajo. Asimismo, la regulación del tiempo de trabajo se vio ayudada por la moral calvinista y puritana que fijaba el trabajo remunerado como principal valor, tal y como han puesto de manifiesto los estudiosos seguidores de la tradición encabezada por Max Weber. La unión entre tiempo y trabajo hizo posible que el sistema capitalista impusiera su disciplina laboral. Y logró que el conjunto de la población interiorizara las nuevas normas disciplinarias, no sólo a través de la aceptación de los horarios laborales de las fábricas sino también de la organización de los tiempos de vida en función de la jornada laboral. En las sociedades industrializadas, esta organización socioeconómica y personal de los horarios se ha prolongado en el tiempo como si se tratara de algo natural e inmutable, incluso para las personas que no están presentes en el mercado laboral. Esto genera que las distribuciones temporales dominantes sean deudoras de aquel proceso de aculturación impuesto por la industrialización. Y además, se constata que los imaginarios colectivos están presididos por el tiempo de trabajo remunerado, que se convierte en el único tiempo a tener en cuenta a la hora de idear el proyecto de vida personal y establecer la fuente de prestigios y consideraciones sociales.

³ J. Castillo, «La irresistible ascensión de las máquinas del tiempo», *Revista Internacional de Sociología*, Tercera Época, núm. 18, 1997.

⁴ E. P. Thompson, «Work-discipline and industrial capitalism», *Past and Present*, 1967 [«Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial» en E. P. Thompson, *Tradición, revuelta y consciencia de clase*, Crítica, Barcelona, 1979, pp. 258-290.]

La aproximación histórica ha hecho evidente la importancia del tiempo de trabajo como núcleo de poder dentro del mundo laboral y de las sociedades contemporáneas. Hecho que hace falta remarcar porque, en este último periodo, empieza a fijar las prioridades en los debates de la agenda política de los diferentes actores sociales y especialistas. Debates y actuaciones que, habitualmente, buscan alternativas que sitúan el tiempo de trabajo como centro de las actuaciones destinadas, de una u otra manera, a la redistribución de la riqueza y bienestar. En este sentido, se debe mencionar el debate político que ha tenido lugar últimamente en la Unión Europea por mantener y defender una jornada laboral con un límite de 48 horas semanales.⁵ Una defensa que vuelve a recordar, casi un siglo después, las primeras luchas obreras por la limitación de la jornada laboral (las famosas luchas para conseguir las 8 x 3).

Algunas actuaciones en torno al tiempo de trabajo en Europa

Una de las tareas de la UE es definir los marcos normativos y legales que deben orientar las políticas nacionales de los Estados miembro. Esta tarea incluye tanto la formulación de directivas de interés común como las recomendaciones específicas para elaborar las políticas nacionales. A raíz del Consejo Extraordinario sobre Empleo celebrado en Luxemburgo en 1997 se formula la Estrategia Europea de Empleo. Es ahí donde se puede encontrar el primer referente sobre tiempo de trabajo conjuntamente con un capítulo sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. Asimismo, durante este consejo se reconoce que la UE ha de afrontar una nueva estrategia en sus políticas de empleo, 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, lo que abrirá las puertas a las distintas acciones nacionales para buscar el equilibrio del tiempo familiar y laboral.

Años más tarde la Directiva 2003/88/CE, aprobada durante el Consejo Europeo de Bruselas, se convierte en el principal referente en materia de organización del tiempo de trabajo. Los principales objetivos de la misma fueron:

- 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.

⁵ El estudio se finalizó en la primavera del año 2006, sin embargo, unos años más tarde desde las instituciones europeas se reavivó el debate sobre los tiempos de trabajo, ya que desde distintos frentes se pretendió que las Directivas Europeas fijaran la posibilidad de una jornada de 65 horas semanales. Este hecho demuestra que el debate sobre la ampliación o reducción del tiempo de trabajo sigue estando vigente.

La concreción específica de estos objetivos 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. También se debe recordar que las actuaciones realizadas a escala nacional y local para regular el tiempo de trabajo, en términos generales, tienen como objetivo principal obtener una mayor disponibilidad laboral de la población ocupada. Sin olvidar que el espíritu de estas normativas bebe de la Estrategia Europea de Empleo, es decir, que muchas de ellas se pensaron como una solución para la creación de empleo. Asimismo, intentan hacer compatible la rentabilidad empresarial y la mejora de las condiciones laborales de la población ocupada, ya sea ampliando sus horarios laborales o reduciéndolos. Se trata de un escenario complicado y diverso, donde en los últimos años también hace falta situar las propuestas de la denominada conciliación de la vida laboral y familiar.

La unión entre tiempo y trabajo hizo posible que el sistema capitalista impusiera su disciplina laboral. Y logró que el conjunto de la población interiorizara las nuevas normas disciplinarias

En definitiva, son unas soluciones que debían basarse en el principio de productividad y competitividad promovidos desde las directivas de la UE. A continuación nos fijaremos en tres casos en los que se realizaron avances en políticas de reducción de tiempo de trabajo (RTT). Se muestran tanto el desarrollo de las aplicaciones como las evaluaciones realizadas.

Las 35 horas francesas

Esta propuesta nace a consecuencia del debate sobre la crisis del empleo que tiene lugar en la Unión Europea a partir de los años setenta del siglo XX. Esto significará, en la práctica, alejarse de las reivindicaciones históricas sobre el tiempo de trabajo que tenían como objetivo lograr una mejora de las condiciones laborales y de la calidad de vida. El antecedente de la ley de 35 horas debe situarse en la ley Robin del año 1996. Esta establecía un sistema de ayudas a las empresas que quisieran reducir el tiempo de trabajo con el fin de crear más empleo. Dos años más tarde se aprueba la ley Aubry, que supone la aplicación de la jornada de 35 horas semanales; debía instaurarse con un sistema de plazos, es decir, en el año 2000 todas las empresas con más de 20 trabajadores ya debían aplicarla, y debía culminarse en el año 2002. En el año 2003 se aprobó la ley Aubry II, que supuso una transformación de la ley inicial, ya que proponía una nueva fórmula para el cómputo de horas, donde el número total de horas se mediría de forma anual. De este modo se fijaron las 1.600 horas de trabajo anual. Tras esta segunda ley se aprobaron otras leyes y normativas que desvirtuaron el espíritu de la medida inicial ya que todas ellas introducían cambios que per-

mitían buscar fórmulas para ampliar los horarios de trabajo más allá de las 35 horas semanales.

Los estudios que contienen el balance de la propuesta francesa de RTT, señalan diferencias en el alcance de la ley, en función del tipo de trabajadores y del tipo de empresa. En primer lugar, existen pocas cuantificaciones sobre el alcance de la misma, lo que parece indicar que las empresas no han perdido ni productividad ni competitividad con la aplicación de la ley, y en algunos casos se ha generado ocupación. En segundo lugar, en relación a las condiciones de trabajo, la aplicación de la ley ha aumentado la flexibilidad en términos de distribución horaria y temporal, manteniendo la jerarquía ocupacional.⁶ Esto significa que aquellas personas que han visto aumentar la variabilidad y flexibilidad de sus horarios son aquellas menos cualificadas, en especial las mujeres. Como consecuencia, se han acentuado las diferencias ya históricas entre los distintos tipos de empleo y categorías profesionales. Además, el debilitamiento de la acción sindical (en gran parte derivada por la ruptura de un espacio y tiempo común de trabajo) ha hecho posible que aumentara la pluralidad en las formas de aplicación de la ley. Si nos fijamos en los colectivos de trabajadores, el resultado es que entre los mandos intermedios y las profesiones más cualificadas es donde más ventajas se han obtenido. Asimismo, parece evidente que la RTT se ha conseguido o bien por la vía de la intensificación del trabajo cotidiano o bien mediante la reducción de los objetivos individuales fijos anuales.⁷ Con lo cual, el resultado ha sido que persista la diversidad de horarios y jornadas ya existentes antes de la aplicación de la ley, y que esta no ha hecho más que incrementar.⁸ En este sentido el estudio de Meda y Orain⁹ muestra como la opción generalizada ha sido la de acumular los períodos de no trabajo en detrimento de una reducción diaria de la jornada de trabajo. En tercer lugar, las evaluaciones sobre los cambios que ha generado la RTT en los tiempos dedicados a los otros trabajos y actividades indican que parece haberse mejorado el tiempo dedicado a los niños,¹⁰ tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres. Pero, de nuevo, nos encontramos con diferencias y el balance es ambiguo, ya que varía en función del modo específico en el que se ha traducido la RTT. Para aquellos hombres y mujeres que consiguen acumular medio día o un día libre semanal las cosas parecen haber mejorado, siendo muchos de los que están en este grupo hombres y mujeres profesionales. En un punto intermedio se sitúan aquellos que consideran que la ley no ha cambiado las cosas, y que consideran que una reducción diaria de la jornada

⁶ M. O.Estrade y V. Ulrich, «La réorganisation des temps travail et les 35 heures: un renforcement de la segmentacion du marché du travail», *Travail et Emploi*, 2002, núm. 92, pp.71-94.

⁷ P. Bouffartigue y J. Bouteiller, «Réduire le temps sans réduire la charge? Les cadres et les 35 heures», *Travail et Emploi*, núm. 83, 2000, pp. 37-52.

⁸ P. Bouffartigue, «Division sexuée du travail professionnel et domestique. Quelques remarques pour une perspective temporelle», Seminario Europeo sobre tiempos, actividades, sujetos. Una mirada desde la perspectiva de género, 2005.

⁹ D. Meda y R. Orain, «Transformations du travail et du hors du travail: le jugement des salariés sur la réduction du temps de travail», *Travail et emploi*, núm. 90, 2002, pp. 23-38.

¹⁰ *Ibidem*.

resulta poco atractiva porque no es utilizable para hacer otras cosas. Finalmente, están quienes consideran que las cosas han empeorado, y precisamente es en este grupo en el que encontramos a muchas mujeres con profesiones de baja cualificación, que han visto incrementada su variabilidad en la jornada laboral, así como el endurecimiento de las condiciones de trabajo.

En resumen, el balance general deja entrever un cierto fracaso en la aplicación de las 35 horas de trabajo semanal. Parte del fracaso de la RTT es consecuencia de la lógica del trabajo industrial y su distribución horaria y temporal fuertemente arraigada entre la población. Esto significa que la disminución diaria del tiempo de trabajo tropieza con una lógica de trabajo, asumida por la mayoría de la población desde los tiempos de la industrialización, que mantiene su fuerza mediante una distribución horaria y temporal, lineal y cuantitativa.

El 6+6 finlandés

Esta actuación tuvo lugar en Finlandia a mediados de los años noventa del siglo XX, cuando el país se encontraba en un período de fuerte crisis económica, con una significativa caída del empleo y una tasa de paro del 17%. Las políticas de RTT emergieron para intentar solucionar la situación de crisis. Para ello se recuperó la propuesta del profesor Seppänen realizada en 1967, y en la cual se proponía la amortización del capital invertido día a día. A finales de los sesenta se rechazó la propuesta, que se consideraba utópica y que atacaba a uno de los sistemas más sólidos de la organización social: el tiempo de trabajo. La recuperación de los postulados del sociólogo finlandés, en la década de los noventa, respondía a dos objetivos principales: la voluntad de reorganizar el tiempo de trabajo, para conseguir una mayor flexibilidad, competitividad y productividad, y la intención de reducir la jornada laboral diaria como estrategia para la creación de empleo estable con la finalidad de dibujar una alternativa al tiempo parcial y al alargamiento de la jornada laboral.¹¹

La aplicación práctica trataba de introducir turnos de actividad de 12 horas, divididos en dos jornadas de trabajo de seis horas cada una. Se contemplaba también la posibilidad de acortar y alargar estos turnos siempre que no sobrepasaran las 30 horas de trabajo semanales. Esta reorganización del tiempo de trabajo permitía un incremento del tiempo en que las máquinas estaban en funcionamiento, una ampliación del tiempo de apertura de los Servicios Sociales, etc. Con el modelo 6+6, se reducía, por tanto, el tiempo de trabajo sin perjudicar la productividad, y paralelamente se obtenía una mayor flexibilidad con efectos positivos. Por esta razón, y a diferencia del trabajo a tiempo parcial involuntario o el trabajo compartido, la reducción diaria de la jornada facilitaba una organización del trabajo más fle-

¹¹ Y. Boulin, G. Cette y D. Taddéi, *Le temps du travail*, Syros, París, 1993.

xible, tanto en relación a las necesidades de la población trabajadora como a las necesidades de la producción y la oferta de servicios.¹²

Bajo estos supuestos el Programa para el Empleo del Ministerio de Trabajo finlandés puso en marcha una prueba piloto que se realizó entre 1996 y 1999. Se contó con la participación de 37 empresas, tanto del sector privado como del sector público, y alcanzó a 2.080 personas trabajadoras. Los resultados sobre el alcance de este proyecto son parecidos a lo sucedido en Francia. De nuevo se trata de resultados ambiguos, que difieren en función del tipo de empresa y del tipo de persona empleada. Asimismo, la evaluación contempla tanto elementos técnicos como elementos sobre los efectos sociales de la aplicación del 6+6.

En relación a los resultados de carácter técnico huelga decir que estos son distintos en función del sector. Para las empresas 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 realiza mediante el aumento de la intensidad del tiempo de trabajo y la abolición de las pausas generándose una mayor compresión de la jornada laboral. Sin embargo, los efectos positivos sobre la ocupación son, prácticamente, inexistentes. Para el sector público, los resultados parecen invertirse ya que el aumento de la productividad es difuso,¹³ aunque sí parece perfilarse un proceso de generación de empleo. La naturaleza de estos servicios supone que el tiempo de trabajo no puede traducirse en un incremento de la intensidad, puesto que esto podría devaluar la calidad del servicio. Es decir, que los puestos de trabajo intensivos en mano de obra no se pueden flexibilizar con el uso del tiempo, ni acumular en días y horas concretas porque responden a demandas cotidianas. Se generaban por tanto dos empleos de 6 horas diarias cada una. Por ello se pudo entrever que la generación de nuevos puestos de trabajo en el sector público era posible, también desde una perspectiva estrictamente económica, gracias a las subvenciones públicas destinadas a la implementación de la experiencia.

Por otro lado, el modelo 6+6 generó efectos sociales tanto dentro como fuera del mercado laboral. Desde una perspectiva laboral, los cambios en la intensidad, distribución y regulación del tiempo de trabajo afectaron de forma distinta en función de la categoría de las personas trabajadoras: se produjo un aumento de la autonomía en el puesto de trabajo entre las categorías profesionales más bajas, mientras que para aquellas personas que ocupaban los puestos más cualificados, el sistema de turnos significó un aumento de la rigidez en la distribución de la jornada laboral. Otro de los efectos se debe a que el modelo asume

¹² P. Peltola, «Working time reduction in Finland», *Transfer*, vol 4, núm. 4, 1998, pp. 729-746.

P. Peltola, (ed.), «Working time in Europe: towards a European working time policy», *Finish EU Presidency Report*, Hakapaino OY, Helsinki, 2000.

¹³ Debe tenerse en cuenta la dificultad de medir la productividad en sectores como la Sanidad o los Servicios Públicos.

una concepción del tiempo lineal y cuantitativo, e ignora la dimensión sincrónica y cualitativa del tiempo. Por ello, al igual que en el caso francés, si bien una reducción diaria del tiempo de trabajo supone 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 las personas para las que su 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 pequeños o personas dependientes a su cargo, y en menor medida las personas jóvenes, quienes ven beneficios en la aplicación de este modelo.

El Work and Life Balance

Las propuestas se formularon durante el primer Gobierno de Tony Blair, a través de su Ministerio de Comercio e Industria. Estas medidas fueron motivadas por los resultados de distintas investigaciones que subrayaban el creciente malestar de la población ocupada debido a las largas jornadas laborales y su impacto en los demás tiempos de vida. El Reino Unido se caracteriza por ser un país con una tradición de realización de horas extras y jornadas atípicas. Esta tendencia se explica, en parte, por una estructura social definida por un modelo familiar fragmentado y una comunidad débil, lo que permite una mayor aceptación social de jornadas laborales largas y atípicas. En este contexto, el Gobierno laborista desarrolló algunas medidas para tratar de conseguir un mayor equilibrio entre los tiempos de trabajo y los tiempos de vida. El objetivo de estos planteamientos no era incidir directamente en el conjunto de horas trabajadas, sino procurar buenas prácticas en las empresas que implantaran medidas para promocionar el equilibrio entre la vida personal y laboral de la población ocupada. La propuesta contó con un fondo para financiar la ocupación, vehiculado a través de las empresas asesoras en cuestiones de Work and Life Balance (WLB). Y, en su versión práctica, se presuponía la creación de materiales de información y asesoramiento. También incluía un capítulo de financiación de la investigación en torno a esta temática, y se hacía un énfasis especial en la actuación del propio Gobierno como agente generador de buena ocupación. Paralelamente, el Gobierno británico aprobó otras medidas por facilitar el WLB, como por ejemplo la mejora del derecho a la baja por maternidad, el derecho a pedir horario de trabajo flexible, el derecho a no trabajar por causas familiares (sin cobrar), y créditos para financiar el cuidado de hijos e hijas.

Las evaluaciones respecto al impacto del WLB se dividen en varios apartados. En el caso de las personas ocupadas se observa que los grupos más vulnerables se sitúan en extremos opuestos: el personal técnico y profesional y la población trabajadora no cualificada. Para este último grupo existen escasas o nulas evaluaciones, y en el primer caso las estrategias seguidas han pasado por el aumento de horas de trabajo a cambio de mayor

salario para poder así contratar el servicio doméstico necesario para resolver sus responsabilidades domésticas. Las evaluaciones que se refieren al uso de medidas de WLB por parte de las empresas señalan una sensibilidad escasa respecto a estas medidas, especialmente en la pequeña y mediana empresa. Finalmente, los cambios en el tiempo de trabajo tampoco obtienen una valoración positiva por parte de las organizaciones sindicales británicas. Por ello las estrategias de los sindicatos británicos se han basado en el intercambio de seguridad en el empleo por una mayor variabilidad del tiempo de trabajo.

Las reducciones del tiempo de trabajo se enfrentan directamente a una percepción del tiempo y, en concreto, el de la jornada laboral, basada en una fuerte interiorización de la tradición industrial

Las primeras evaluaciones cuantitativas del número de horas trabajadas, permiten apreciar que estas horas no han hecho más que aumentar. De este modo se constatan las advertencias de E. P. Thompson sobre el triunfo de la cultura presentista en el trabajo remunerado, que se concreta en el alargamiento del tiempo de trabajo y las horas extraordinarias. Una cultura donde se esconde una gran variedad de actividades, no estrictamente laborales de las personas trabajadoras, que dependen de la calidad y el significado que tiene el trabajo remunerado para la población ocupada. Así, esta prolongación de la jornada o la realización de un horario laboral más flexible puede significar bien una huida del entorno familiar para no hacer un trabajo visto como engorroso, o bien un no saber a qué dedicar unas horas libres fuera del entorno laboral, que es el único que les da sentido. Rigby¹⁴ apunta, en este sentido, que es necesario dar más importancia a la vida no laboral para poder abarcar de forma más completa los problemas del WLB. Para el autor habría que valorar la incidencia de la doble presencia de las mujeres, el problema de dejar el cuidado de niños y ancianos al mercado o a la familia, el lugar central que ocupa el empleo en la organización de vida de las personas. Asimismo, debería tenerse en cuenta el éxito de la cultura consumista y el hecho de que el éxito en la vida se mida mediante los niveles de consumo.¹⁵

Conclusiones

Desde el ámbito empresarial, las mayores reticencias e impedimentos considerados, al hablar de las reducciones del tiempo de trabajo, son la disminución de la productividad. Pero tal temor no parece cumplirse. Tal y como señalan estudios recientes aportados desde la

¹⁴ M. Rigby, «Equilibrio entre trabajo y vida no laboral: un concepto útil?», *Trabajo*, núm. 13, 2004, pp. 185-203.

¹⁵ J. Rubery, «Working Time in the United Kingdom», *Transfer*, vol. 4, núm. 4, 1998.

London School of Economics,¹⁶ las reducciones del tiempo de trabajo o la adopción de medidas conciliadoras, no parecen implicar un efecto directo sobre la productividad. Sin embargo, cabe reseñar cómo la polarización de la población ocupada es uno de los efectos negativos a los que pueden conducir los procesos de flexibilización del tiempo de trabajo, tal y como ha mostrado la ley de 35 horas, en el caso francés. Debe recordarse que los datos indican que los más cualificados y estables en el mercado laboral tienen las mejores jornadas y los menos cualificados son los que acaban sometidos a una mayor y más rígida disponibilidad laboral, a ritmos de trabajo más irregulares y, en definitiva, a peores condiciones laborales.

Merece destacarse que las reducciones del tiempo de trabajo se enfrentan directamente a una percepción del tiempo y, en concreto, el de la jornada laboral, basada en una fuerte interiorización de la tradición industrial. De tal manera que las actuaciones descritas muestran que las reducciones sincrónicas y cotidianas del tiempo de trabajo no son percibidas positivamente por la gran mayoría de la población ocupada. Una población que sólo encuentra sentido y valora como positivo la RTT si ello le permite acumular un período continuo de tiempo libre. Hay que añadir, además, que estos cambios chocan con una organización de la vida cotidiana de las personas y las familias que gira, primordialmente, en torno a una concepción industrial (lineal y acumulativa) del tiempo. Por lo tanto, parece prudente esperar a que estas medidas de RTT puedan asentarse y asimilarse durante un período más largo de tiempo para observar las implicaciones reales de estos cambios en la vida de las personas. Asimismo, esa espera debe alcanzar al análisis de colectivos cuya vida no está centrada exclusivamente en el tiempo laboral (mujeres, jóvenes) para lograr una mayor comprensión de los problemas que supone un cambio de jornada, por pequeño que este sea. A modo de ejemplo, cabe señalar que las medidas conciliadoras vigentes, afectan a un tiempo de trabajo, pensadas sólo para mujeres y únicamente para aquellos momentos puntuales y extraordinarios de la vida (maternidad, cuidado de familiares dependientes). Y, por tanto, se encuentran lejos de satisfacer las necesidades cotidianas para hacer compatible el trabajo doméstico-familiar con la actividad laboral y con el tiempo de libre disposición personal.

En lo relativo a las posiciones de los agentes sociales ante la RTT debe puntualizarse que existen diferencias entre empresarios y sindicatos, aunque no en las cuestiones de fondo. La estrategia de los empresarios ha sido la de promocionar la desregulación y la reordenación horaria, en un proceso de flexibilización del tiempo de trabajo acorde con las exigencias productivas que ha convertido el tiempo de trabajo en un elemento clave de control y poder empresarial. En cambio los sindicatos, en los procesos de reorganización del

¹⁶ N. Bloom, T. Kretschmer y J. Van Reenen, *Work Life Balance, management practices and productivity*, Londres, Centre for Economic Performance-London School of Economics and Political Science, 2006.

Especial

tiempo de trabajo, no parecen haber tomado la iniciativa ni haber ideado propuestas alternativas. Por lo general, su estrategia mayoritaria ha sido la de intercambiar flexibilidad laboral por seguridad en el empleo, lo que se conoce como flexibilidad concertada. Una prueba de todo ello es el poco éxito que la conciliación tiene en las mesas de negociación colectiva. Los sindicatos no suelen defender tales medidas entre sus demandas prioritarias y los empresarios prefieren trasladar las medidas conciliadoras a los departamentos de recursos humanos.

En definitiva, las nuevas propuestas de reorganización del tiempo de trabajo no han considerado la existencia de elementos culturales, fruto del éxito de proceso de industrialización que ha configurado el tiempo de trabajo como el tiempo central a través del cual se organizan los otros tiempos y los otros trabajos. Elementos culturales que chocan en algunos casos con buenas soluciones técnicas, pero que necesitan, posiblemente, de un periodo largo de tiempo para poder ser consideradas como positivas para el conjunto de la población ocupada. Y vayan más allá de ciertos colectivos, como sucede ahora con las mujeres con cargas familiares o con algunos jóvenes.