

# El tiempo de trabajo: de la jaula dorada a la libertad azarosa<sup>1</sup>

Sara MORENO COLOM  
Universidad Autónoma de Barcelona  
sara.moreno@uab.cat

Recibido: 21-7-09  
Aceptado: 10-10-09

## RESUMEN:

El artículo presenta los resultados obtenidos con el trabajo de tesis doctoral "Tiempo, trabajo y bienestar: una aproximación desde la vida cotidiana" cuyo objetivo principal es analizar la importancia del tiempo de trabajo para el bienestar cotidiano. El planteamiento metodológico defiende la aproximación cualitativa al objeto de estudio haciendo uso de la entrevista biográfica y el análisis estructural del discurso. Se analiza hasta que punto los cambios acaecidos en el mercado laboral durante los últimos años condicionan el peso del tiempo de trabajo en la definición del proyecto de vida. Los resultados apuntan que la norma horaria de la jornada laboral ha dejado de representar una jaula dorada en la medida que emerge como una suerte de libertad azarosa para las personas trabajadoras.

**Palabras clave:** tiempo de trabajo, flexibilidad, vida cotidiana.

## Working time: from the "Golden cage" to "Hazardous freedom"

## ABSTRACT

The paper presents some results of doctoral thesis " Time, work and well-being: an approximation from everyday life ". The main aim is to analyze from a qualitative approach how changes in working time affect everyday life. Empirical findings show that working time model changes from a golden cage to a hazardous freedom.

**Key works:** working time, flexibility, everyday life.

## REFERENCIA NORMALIZADA

Moreno Colom, S. 2011. El tiempo de trabajo: de la jaula dorada a la libertad azarosa. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 28, Num. 2, (2010),299-321.

**SUMARIO:** Introducción. 1. Breve historia sobre el tiempo de trabajo remunerado. 2. El paradigma de la flexibilidad: nuevas modalidades del tiempo de trabajo. 3. Prácticas y discursos sobre el tiempo de trabajo remunerado. 3.1. De la reducción de la jornada laboral a la gestión flexible del tiempo de trabajo. 3.2. Del control rígido al control flexible. 3.3. Los cambios de turno: ¿cuestión de subjetividades?. 3.4. El precio de

---

<sup>1</sup> El título del artículo se inspira en una expresión utilizada por Seifert (2004) y recuperada en el estudio Torns-Miguélez (2006).

los horarios atípicos. 3.5. Las vivencias de la temporalidad. 3.6. Lo que cuentan las preferencias horarias sobre la percepción del tiempo. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

## Introducción

El artículo presenta los resultados obtenidos con el trabajo de tesis doctoral “Tiempo, trabajo y bienestar: una aproximación desde la vida cotidiana”<sup>2</sup>. El objetivo de la tesis se centra en analizar la importancia del tiempo de trabajo para el bienestar cotidiano. En concreto, se presentan los resultados del análisis realizado sobre los discursos y las prácticas de las personas entrevistadas acerca del tiempo de trabajo remunerado. Para realizar dicho análisis, se parte de la constatación que la flexibilidad emerge como el nuevo paradigma válido para leer e interpretar las transformaciones que el mercado de trabajo viene experimentado desde finales de los años 80 del siglo XX. En este sentido, se considera que una de las principales manifestaciones de la flexibilidad laboral se da a través del tiempo de trabajo en forma de horarios atípicos, cambios de turno, contratación temporal etc.

Las nuevas modalidades del tiempo de trabajo remunerado afectan, especialmente, a los colectivos más débiles del mercado laboral entre los cuales cabe recontar las personas jóvenes. En esta tesitura, parece cuando menos oportuno preguntarse como viven los y las jóvenes la flexibilidad temporal del empleo. La hipótesis que se defiende plantea que la flexibilidad temporal modifica las prácticas y los comportamientos laborales pero no influye los imaginarios y las actitudes en la medida que persiste el peso simbólico de la norma horaria industrial. Dicho en otras palabras, se mantiene la centralidad de la jornada laboral en la organización de la vida cotidiana a pesar de la debilidad y temporalidad del empleo.

El planteamiento metodológico defiende la aproximación cualitativa al objeto de estudio haciendo uso de la entrevista biográfica y el análisis estructural del discurso<sup>3</sup>. Además, se toma en consideración la influencia de las variables estructurales de clase y género, así como las variables biográficas generación y ciclo de vida. A partir de ellas se analiza hasta que punto la flexibilización del mercado laboral condiciona la vida cotidiana.

---

<sup>2</sup> Se puede consultar en: <http://www.tesisexarxa.net/>.

<sup>3</sup> En concreto, el trabajo de campo realizado para la elaboración de la tesis doctoral incluye la realización de 36 entrevistas biográficas, a ocho perfiles sociológicos definidos según datos estadísticos.

## 1. Breve historia sobre el tiempo de trabajo remunerado

El proceso de industrialización sitúa la jornada laboral en el epicentro de la organización de la sociedad capitalista. La aparición de las fábricas supone el paso de una distribución del tiempo de trabajo irregular a una distribución regular posible gracias a la introducción de la medida horaria de la jornada laboral. Este hecho condiciona la construcción de las ciudades y las dinámicas familiares en la medida que sincroniza todas las actividades que en ellas tienen lugar. En este sentido, la sociedad industrial marca un antes y un después en la concepción del tiempo. Básicamente porque la producción en serie de las empresas manufactureras hace necesaria una mayor sincronización y racionalización del tiempo de trabajo (Torns-Miguélez, 2006). Efectivamente, los sistemas de producción y la organización del trabajo industrial condicionan el tiempo dedicado al trabajo remunerado hasta el punto que parece posible dibujar su historia según tres modelos que se suceden cronológicamente: irregularidad, regularidad y flexibilidad. En este sentido, Prieto-Ramos apuntan que la historia del tiempo de trabajo es de ida y vuelta puesto que:

*[...] se ha partido de la heterogeneidad y, una vez alcanzada una notable homogeneidad o estandarización temporal, parece que, al menos en los últimos tiempos, se está realcanzando el punto de partida (1999:471).*

Las aportaciones de historiadores como Thompson (1979) y Hobsbawn (1979) contienen las claves interpretativas de la transformación histórica del tiempo de trabajo remunerado. A partir de las evidencias históricas se pone de manifiesto como los inicios de la industrialización el tiempo dedicado al trabajo remunerado se caracteriza por su irregularidad. Con la generalización de la Revolución Industrial la jornada laboral se regula hasta lograr una pauta del todo homogénea durante la época dorada del capitalismo. En este contexto:

*[...] la fortaleza y la estabilidad de los modelos de relaciones laborales en buena medida se han basado sobre el mantenimiento de un objetivo muy claro: ocho horas diarias de trabajo 5 días a la semana en un horario preestablecido siendo horas extras, turnos y variaciones horarias las menos posibles, negociadas y con contrapartidas (Miguélez, 2004:27-28).*

La crisis del empleo de los años 70 del siglo XX afecta, entre otros aspectos, al tiempo de trabajo que pierde la regularidad introducida con la lógica industrial. Entonces, la jornada laboral deja de estar uniformemente distribuido con el fin de garantizar la sincronización de los tiempos sociales, y se empieza a distribuir irregularmente para atender las demandas del mercado. Con todo, la desincronización de los tiempos sociales y el aumento de la disponibilidad laboral caracterizan el mundo del trabajo del siglo XXI (Boulin, 1997; Recio, 1997; Prieto-Ramos, 1999; Migué-

lez, 2004). A diferencia de la irregularidad de los primeros días de la industrialización, en esta ocasión la desregulación toma una nueva forma, a saber, la flexibilidad temporal<sup>4</sup>.

## 2. El paradigma de la flexibilidad: nuevas modalidades del tiempo de trabajo

La flexibilidad emerge como el nuevo paradigma a partir del cual leer e interpretar las transformaciones que el mercado de trabajo viene experimentado desde finales de los años 80 del siglo XX. En este sentido, se considera que una de las principales manifestaciones de la flexibilidad laboral se da a través del tiempo de trabajo en forma de horarios atípicos, cambios de turno, contratación temporal, recuento anual de horas, etc. A la luz de estas transformaciones, la jornada laboral regular característica del contexto industrial aparece como una jornada multiforme en el contexto de la sociedad del bienestar. Al igual que en el siglo XIX, resulta difícil establecer claras fronteras entre el tiempo de trabajo y no trabajo; las anteriores fronteras que delimitaban estos dos espacios se difuminan con una nueva concepción cíclica del tiempo de trabajo remunerado. Además, se altera la relación salarial y, nuevamente, se extiende la medida del trabajo según las tareas a realizar: la modalidad tradicional del trabajo a destajo constituye la base del actual trabajo por objetivos. Pese a la apariencia de desorden de este escenario:

*[...] cabe pensar que la desregulación no ha de significar necesariamente eliminación o disminución de reglas y normas, sino incremento de la libertad de actuación que se había recortado. Por ello precisamente lo que está pasando efectivamente no es que disminuyen las reglas sino que cambian las reglas [...]. Por tanto, la nueva regulación, resultado de una mayor influencia política del capital y de una menor influencia política del trabajo, no sólo amplía el grado de libertad de aquel, sino que convierte a éste en más disponible en todos los aspectos, lo que se traduce en normativas más garantistas (Miguélez, 2004: 34-35).*

El concepto flexibilidad recoge una idea sencilla que plantea la necesidad de adaptar las prácticas laborales a las necesidades sociales y económicas (Recio, 2004). Es decir, favorece una mayor capacidad de adaptación a las necesidades de

---

<sup>4</sup> La capacidad organizativa de la jornada laboral explica porque el control del tiempo de trabajo ocupa un lugar central en las luchas sociales desde la Revolución Industrial. Efectivamente, las posiciones de los agentes sociales con relación al tiempo de trabajo tropiezan desde las primeras fábricas industriales: al principio son los empresarios que reclaman la regularidad del tiempo de trabajo, una vez lograda, se inician las movilizaciones obreras a favor de su reducción y, desde finales del siglo XX, de nuevo toma fuerza la lógica empresarial que, en este caso, reclama la flexibilidad temporal (Hobsbawn, 1979; Perulli, 1996).

las personas trabajadoras y, simultáneamente, una mayor capacidad de adaptación a las necesidades productivas según las transformaciones del mercado. Pero más allá de la simplicidad de esta definición, el uso del concepto se enfrenta a dos dificultades que convierten el debate sobre la flexibilidad en una cuestión confusa y ambigua. La primera dificultad surge con el abanico de formas que esta estrategia toma dentro del mercado laboral. El caso es que la pluralidad de formas a través de la cual se manifiesta la flexibilidad hace difícil establecer unos criterios válidos para recontar y analizar sus consecuencias. Mientras que la segunda dificultad alude a la influencia que los aspectos políticos y sociales han tenido a la hora de emplear este concepto, puesto que: “[...] acarrea un notable elemento propagandístico que impedía un debate más analítico sobre su bondad [...]” (Recio, 2002:61)”. Lógicamente, la carencia de neutralidad ideológica de los usos del concepto condiciona la manera de abordarlo teóricamente:

*[...] la flexibilidad no es un fenómeno de lectura homogénea, sino que puede ser asumido desde puntos de vista diversos, a veces contradictorios. Para las empresas flexibilidad del trabajo y del empleo significa certidumbre y posibilidad de disponer más y mejor de la fuerza de trabajo. Para los trabajadores significa incertidumbre [...] y mayor disponibilidad hacia la empresa (Miguélez, 2004:33).*

Además, las nuevas modalidades del tiempo de trabajo se dan en un contexto caracterizado por la falta de estabilidad contractual y la precariedad laboral, estos dos aspectos no hacen sino aumentar la incertidumbre laboral. Hasta el punto que, siguiendo las palabras de Seifert (2004), parece que la norma horaria ha pasado de ofrecer la seguridad de la jaula dorada industrial a la inestabilidad que produce la libertad azarosa. En efecto, se ha pasado de la certeza laboral y rigidez temporal vigente durante la época dorada del capitalismo a la incertidumbre laboral y la flexibilidad temporal propia de las sociedades occidentales contemporáneas (Adam, 1999; Boulin, 2001; Prieto-Ramos, 1999; Miguélez, 2004). La constatación de estas transformaciones sirve de base para interrogarse sobre algunos aspectos más concretos: ¿Cómo afecta la incertidumbre del tiempo de trabajo remunerado a la vida cotidiana de las personas trabajadoras? ¿Cuáles son los colectivos más perjudicados? ¿Cómo influye en la definición del proyecto de vida? ¿Cuál es el peso de la norma temporal industrial en los sujetos más perjudicados por la flexibilidad temporal del mercado de trabajo?

### **3. Prácticas y discursos sobre el tiempo de trabajo remunerado**

Las estadísticas oficiales aportan información sobre las condiciones laborales de la población en general y las características del tiempo de trabajo remunerado en particular. Más allá de la utilidad científica y política de esta información, es sabido que las estadísticas no hablan por sí solas. Por ello, resulta interesante dar la palabra a las personas jóvenes trabajadoras con el fin de ilustrar las cifras con sus relatos. En este sentido, las entrevistas biográficas realizadas permiten ampliar la perspecti-

va de análisis al aportar el tipo de información necesaria para una aproximación cualitativa al objeto de estudio.

Concretamente, el diseño metodológico parte de las críticas realizadas a la perspectiva cuantitativa de las encuestas sobre usos del tiempo (Bimbi, 1999). La contabilización del tiempo de trabajo a partir de la unidad hora conlleva un conjunto de límites para el análisis de las vivencias temporales de la población ocupada. En primer lugar, este tipo de cuestionario solo permite recoger información sobre la dimensión cuantitativa del tiempo de trabajo, a saber la durada y la distribución del mismo, pero no permite recoger información acerca de aspectos tan importantes para el bienestar como el ritmo y la intensidad. En segundo lugar, la información recogida a través de los diarios de tiempo no tiene en cuenta la significación subjetiva de las horas dedicada a una determinada actividad, ni los problemas de sincronización con el conjunto de actividades que configuran la vida cotidiana. Finalmente, el recuento del tiempo dedicado al trabajo remunerado no permite analizar la influencia de los aspectos relacionales y biográficos tan importante para comprender las distintas vivencias temporales. Por el contrario, la entrevista biográfica aparece como la técnica de investigación adecuada para recoger información acerca del significado subjetivo del tiempo dedicado al trabajo remunerado.

En cuanto al diseño de los perfiles sociológicos a entrevistar, el criterio fue la representatividad tipológica según las variables más significativas estadísticamente (INE-EET, 2003; Moreno, 2008). Por un lado, se tuvo en cuenta el género y la clase como variables estructurales básicas y, por otro lado, la presencia/ausencia de trabajo de cuidados y la generación como variables biográficas. Con todo el universo de análisis incluye dieciséis perfiles y se caracteriza por personas ocupadas que viven en un contexto urbano con pareja.

### **3.1. De la reducción de la jornada laboral a la gestión flexible del tiempo de trabajo**

El análisis realizado pone de manifiesto como a lo largo de los últimos cuarenta años se ha mantenido el peso simbólico de la norma horaria que impone la jornada laboral industrial, si bien han cambiado sus características temporales. La trayectoria laboral de las personas mayores entrevistadas ilustra las transformaciones que la duración y la distribución del tiempo de trabajo remunerado ha experimentado en los últimos años. Sin duda, el aspecto más destacado de estos cambios ha sido la reducción de la jornada laboral. Se trata de una tendencia común en todos los países de la Unión Europea desde la segunda mitad del siglo XX, en gran parte, resultado de las reivindicaciones de las organizaciones sindicales (Muñoz del Bustillo, 1997; Miguélez, 2004)<sup>5</sup>. Para el caso español, dicha reducción se da, sobretodo, con el régimen democrático que sigue la etapa dictatorial y favorece el desarrollo del

---

<sup>5</sup> Si bien, es preciso recordar que las últimas iniciativas legislativas de la UE apuntan en dirección contraria, tal es el caso de la polémica directiva de las 65 horas.

régimen democrático que sigue la etapa dictatorial y favorece el desarrollo del estado del bienestar y la legalización de las organizaciones sindicales. Atrás quedan las eternas jornadas a las fábricas que dejaban completamente exhaustos a los trabajadores y trabajadoras, unas jornadas que se mantienen en el recuerdo de algunas de las personas entrevistadas pertenecientes a la generación grande<sup>6</sup>.

*Muchas, porque yo recuerdo que me levantaba a las cuatro y media o cinco menos cuarto y bajábamos un grupo de personas por el camino. Como entonces aquí era todavía más pueblo que ahora, iba todo el mundo andando, y por el camino nos íbamos juntando muchísima gente que nos conocíamos de cada día. Íbamos unas a la misma fábrica, y otras, a otra. Y trabajaba muchísimas horas, muchísimas. Y nos quedábamos a comer allí al mediodía, lo que quería decir que podías trabajar una hora más. No es que te tiraras dos horas, no: comías y en una hora te habías sentado un ratito, habías reposado un poco y te enganchabas otra vez a trabajar, a la plancha o a lo que fuera, a lo que estuvieras haciendo. Trabajaba muchas horas. Yo recuerdo que yo llegaba a mi casa por la noche. Yo recuerdo que me ponía a comer y con la cuchara en la mano se me caía la cabeza en el plato. Muchas horas. (DGT1)<sup>7</sup>*

La garantía legal de la semana laboral de 40 horas tropieza con el estallido de la crisis del empleo de los años 70 del siglo XX. En este escenario, la gestión flexible del tiempo de trabajo emerge como una solución económica a la crisis puesto que facilita el mantenimiento del empleo en un contexto de recesión. Pero las nuevas modalidades del tiempo de trabajo basadas en la flexibilidad tienen consecuencias negativas para el colectivo de trabajadores en la medida que introducen la incertidumbre temporal en su vida cotidiana. Los itinerarios laborales inestables ponen fin a la estabilidad del empleo característica de la trayectoria laboral de la generación grande.

*Trabajo en una empresa desde hace 40 años. Bien, no es la misma empresa, pero son las mismas personas. La empresa cambió de nombre y de lugar, pero los jefes son los mismos. Es una empresa del sector textil, que funciona. Y allá estoy a la oficina. (DGT2)*

---

<sup>6</sup> Pese a que su relato hace referencia a una experiencia vivida hace más de treinta años, la realidad que describen no se aleja demasiada de las vivencias y experiencias que acumula buena parte de la inmigración actual.

<sup>7</sup> A continuación se detallan las claves para leer el perfil de las personas entrevistadas:

H: hombre

M: mujer

G: generación grande

J: generación joven

T: clase trabajadora

M: clase media

C: responsabilidad cuidados personas dependientes

La incertidumbre temporal afecta, sobretudo, a los colectivos más débiles dentro del mercado laboral entre los cuales destacan los jóvenes. El discurso de las personas entrevistadas muestra como para ellas el principal problema laboral no es la cantidad de horas trabajadas sino los interrogantes permanentes que rodean el tiempo dedicado al trabajo remunerado. El origen de estos interrogantes no es otro que la lógica de la flexibilidad que impera en el mercado de trabajo. Básicamente, porque la legalidad laboral ampara, formalmente, la duración de la jornada laboral pero no su distribución. Por esta razón algunos autores han apuntado que la flexibilidad y la temporalidad son el determinante principal del cambio en las representaciones sobre el empleo de la generación joven (Santos Ortega, 2006).

En este sentido, parece posible apuntar que la flexibilización del tiempo de trabajo pone fin a la homogeneidad de la jornada laboral industrial pero mantiene el peso simbólico de su norma horaria laboral en la organización de la vida cotidiana. Es decir, la vida cotidiana se sigue pensando y organizando a partir de la jornada laboral. Y esto se da en un contexto donde la precariedad laboral debilita la capacidad de resistencia del colectivo de jóvenes. Tal y como apunta Alonso (1999), la ocupación débil fragmenta la identidad laboral a la vez que dificulta la cohesión social necesaria para organizarse y reclamar mejoras en las condiciones laborales. Ante la permeabilidad de la flexibilidad temporal y sus múltiples manifestaciones, algunos especialistas introducen el concepto de generación flexible para referirse a la condición laboral juvenil (Santos Ortega, 2006). A pesar de que las personas jóvenes son uno de los colectivos más afectados por la flexibilidad temporal existen diferencias intrageneracionales según factores estructurales como por ejemplo el nivel estudios, el género o el lugar de procedencia. La influencia de estas variables sobre la jornada laboral explica por qué el tiempo de trabajo se convierte en la pieza central de la segmentación del mercado laboral (Prieto, 2007)<sup>8</sup>.

El relato de las personas entrevistadas pone de manifiesto como las condiciones materiales de existencia acentúan o atenúan el impacto de la flexibilidad temporal y condicionan la capacidad de resistencia individual. Con todo, se observa que los principales elementos de distinción en la generación de jóvenes no se encuentran en el control de la flexibilidad, sino en los condicionantes y las causas que conducen a una determinada situación laboral. Ambos aspectos explican por qué la percepción y el significado de la flexibilidad temporal difieren según la posición que se ocupa dentro de la estructura social. Las personas de clase trabajadora viven la flexibilidad

---

<sup>8</sup> Más concretamente, Prieto (2007) diferencia cuatro grupos de trabajadores según la configuración de su tiempo de trabajo: el mantenimiento de la pauta tradicional entre los trabajadores de producción directa en una gran empresa industrial; la pauta de flexibilidad autónoma entre los profesionales y cuadros de la banca; la pauta de flexibilidad heterónoma entre las cajeras de supermercados; y las nuevas formas de gestión del tiempo de trabajo dentro de las Administraciones Públicas que se puede encontrar, por ejemplo, entre las enfermeras de hospitales públicos.



con vulnerabilidad y resignación ante un mercado laboral que impone sus reglas de juego. En cambio, las personas de clase media con estudios superiores aceptan y viven las condiciones laborales flexibles pensando que son el peaje que deben pagar para adquirir experiencia laboral. Un aspecto, éste último, que emerge como la asignatura pendiente de las primeras generaciones que llegan al mercado de trabajo con muchas credenciales pero con poca experiencia. Sea cual sea la vivencia de la flexibilidad ésta implica, en todos los casos analizados, un aumento de las horas dedicadas al trabajo remunerado acabando, de este modo, con el paradigma de la reducción de la jornada laboral. Al tiempo que se evidencia el apego de la generación joven a la norma temporal industrial.

*Según el contrato trabajo de nuevo a dos y de cuatro a siete. Pero a la práctica si haces trabajo de campo puede que acabes a las seis y que vuelvas a casa a las diez de la noche. No se pagan horas extras. Lo hago porque el trabajo me gusta. Lo que hago me gusta. La empresa también tiene un nombre reconocido y creo que puedo aprender mucho.(HJM2)*

*Sí, el diario nacional de allí. Hacía política y después trabajaba para la radio también. Y también hacía informativos. Y entraba, por ejemplo, a trabajar a las diez de la mañana, y salía a las diez de la noche. Porque claro, esto según, en elecciones yo recuerdo, no sé, acabar a las cuatro de la madrugada. Es normal. Claro también yo supongo que yo no tenía experiencia, salía de casa sola, que nunca lo había hecho.(DJM1)*

### **3.2. Del control rígido al control flexible**

La lógica de la flexibilidad introduce nuevas formas de organización del trabajo que, a diferencia de la lógica fordista-taylorista, a menudo son invisibles por los trabajadores y trabajadoras. Esta invisibilidad de las formas de control sobre el trabajo explicaría por qué las personas jóvenes entrevistadas tienen la sensación de controlar el tiempo de trabajo pese a la incertidumbre temporal que ampara su situación laboral. Pormenorizando en las razones de esta falsa percepción de control libre parece posible apuntar el predominio de una concepción del tiempo cuantitativa que conduce a construir argumentos según la contabilización horaria. Desde esta perspectiva, algunas personas viven positivamente la flexibilidad del tiempo de trabajo remunerado -percibida como una forma de libertad- porque sólo valoran la inexistencia de rigidez en las horas trabajadas. Pero el relato de esta vivencia no cuenta con el trasfondo de la flexibilidad: formas de control implícito a través del requerimiento de total disponibilidad temporal. Se trata de un control invisible pero constante donde no existe la figura del encargado que marca el ritmo de la producción, puesto que el propio sujeto es el responsable de lograr los objetivos fijados por la empresa. Dicha vivencia positiva de la flexibilidad temporal no desvanece, en ningún caso, el peso simbólico de la norma temporal industrial.

*El contrato, evidentemente, pone por horas pero no es real. Luego hay... Cada persona, cada comercial o cada repartidor... Bueno, yo creo que todas las personas de*

*la empresa, todos los compañeros míos tienen unos tratos con la empresa aparte, que son un valor que ellos tienen que dar por lo que tú haces o por lo que no haces o cómo tú respondes con tu faena. Pero los contratos son de cuarenta horas. Ahora, también hay que decir que en la calle nunca son horas reales. Que a lo mejor son doce horas, pero... aunque sí que estás trabajando, que no estás haciendo ninguna cosa de ocio, porque no la puedes hacer, primero de todo te pillan fuera de casa y es más difícil. Pero sí que... sí que es verdad que a lo mejor haces una visita y tienes que hacer tiempo para otra, o bueno, estás en el coche o, bueno, puedes hacer cualquier otra cosa, pero no son reales. Yo creo que horas reales de trabajo es una persona que está en una línea de fabricación; eso sí que son ocho horas reales de trabajo. Lo nuestro, aunque sí que estamos fuera de casa, pero es diferente, no es tan dinámico. Es distinto. De hecho de mis amigos soy la envidia, porque hago más horas que ellos, pero sin embargo puedo hacer lo que me da la gana siempre y cuando quiero. Y al día siguiente me tengo que espabilar y punto. Me da igual. Con la libertad que hay ahora... (HJT1)*

El control flexible también funciona entre las categorías profesionales más altas como evidencia el relato de una bióloga investigadora universitaria que atribuye a características individuales el malestar que generan las nuevas formas de control del tiempo de trabajo. Unas formas que no percibe y, en todo caso, atribuye al ritmo de trabajo propio de su entorno laboral. El trabajo por objetivos emerge como algo positivo en la mediada que permite organizar libremente las tareas hasta el punto que no se consideran las posibles contrapartidas de esta supuesta libertad o, en el mejor de los casos, se asumen como un mal menor:

*Nadie me decía a la hora que había de llegar ni a la hora que debía marchar. Esto no me lo han dicho nunca, pero, claro, el trabajo té la piden. Indirecta o directamente té la piden. Tengo el inconveniente de ser una persona super exigente conmigo misma, entonces, claro, esto me lo complicó algo. En el sentido de que si algo no me salía hay el típico que igual se va a casa, y si yo me doy cuenta a las siete de la tarde que no me ha salido, pues, lo repetía al mismo momento [...] llegaba a la «uni» a la ocho, y ya está. Si me quedaba todo el día allá hasta las nueve de la noche... Lo que pasa es que a la «uni» también se pierdo mucho tiempo, ¿no? Lo típico que conoces gente, no sé qué, pero... Al principio pierdes mucho, te vas a comer y te estás una hora y al final ya no vas ni a desayunar porque no tienes el momento. Quizás trabajo más que otras, pero también recibo mis compensaciones a nivel personal... Estoy más reconocida que ellos a lo mejor en su lugar... Realmente, si no tengo nada que hacer en casa, no me doy cuenta y voy llegando cada día más tarde del trabajo... y es que me gusta, quiero decir! Y más por la tarde cuando la gente empieza a desfilar, que te quedas sola y tranquila y aprovechas para hacer [...] (DJM2).*

Una de las consecuencias de la flexibilidad temporal es la mayor individualización de las relaciones laborales y, en consecuencia, la pérdida de capacidad negociadora de la fuerza de trabajo que, entre otros hitos, hizo posible la reducción de la jornada laboral. Las personas de la generación joven no parecen preocupadas por este hecho, es más, valoran positivamente el trato individual porque les da la sensa-

ción de mayor control sobre su vida. Pero, como apunta Berardi (2005), la flexibilidad temporal fragmenta el trabajo, disgrega los intereses de las personas trabajadoras y colapsa cualquier iniciativa organizativa en defensa de los derechos laborales. El conjunto de estos elementos explicaría el consentimiento de la generación joven ante unas condiciones laborales cada vez más inestables y precarias. Como bien apunta Mauger (2001), la imposición de un *habitus* flexible garantiza una conformidad con el protocolo de la inestabilidad. Entre todas las modalidades de gestión del tiempo de trabajo remunerado que hacen uso y abuso del control flexible destacan los cambios de turno, los horarios atípicos y los contratos temporales. La misma existencia de dichas modalidades de tiempo de trabajo parece reforzar la jornada laboral típica como la norma de referencia social.

### 3.3. Los cambios de turno: ¿cuestión de subjetividades?

El mantenimiento del peso simbólico de la norma horaria de la jornada laboral industrial explica por qué los cambios en el tiempo de trabajo remunerado condicionan el resto de tiempos sociales. Efectivamente, la incertidumbre que acarrea los cambios de turno dificulta la organización de la vida cotidiana, sobretodo, cuando existen responsabilidades de cuidado por parte de la persona trabajadora. Una situación que viven, especialmente, las mujeres de clase trabajadora al ser las más perjudicadas por la segregación horizontal del mercado de trabajo y las que más interiorizado tienen el papel de ama de casa (Torns, 2007). Ellas son la cara más visible de la flexibilidad heterónoma descrita por Prieto (2007).

*Bien, tenía por la mañana y tarde, el rollo que había no era... hay muchos problemas, bastantes trabajadores, mucha rivalidad... «Entonces», claro, empezó la historia de que cuando iba por la tarde... Cuando iba por la mañana no pasaba nada, porque A tenía el niño, quiero decir que no... Yo me iba a las seis de la mañana y el niño se quedaba, pero con el turno de tarde... Esto nunca. (DJTC1)*

Además de las dificultades de atender las necesidades cotidianas del hogar-familia, el hecho de restar semanalmente pendiente del turno de trabajo imposibilita desarrollar actividades no laborales de forma continuada. Al tiempo que sitúa en posición de subordinación a la persona trabajadora en la medida que su vida depende de las decisiones del responsable de recursos humanos, unas decisiones percibidas a menudo como algo subjetivo.

*Normalmente hacía una semana por la mañana y una de tarde, pero muchas veces el encargado hacía lo que le daba la gana.(DJTC1)*

El conjunto de los aspectos descritos refuerza la vivencia individual de un malestar que no tiene expresiones sociales subjetivas. Según Santos Ortega este malestar: “[...] no se ve pero se siente, y se repliega en la subjetividad del trabajador. Se expresa en el resentimiento tantas veces declarado hacia el trabajo” (2006:65).

*Luego, claro, esto un año, y otro, y llegó un momento... luego, como que no estaba demasiado bien, allá..., pero, bueno, hubiera podido aguantar, quiero decir, no es aquello que dices: «Oh, no, no, estoy amargada! No.» Yo, como que a los trabajos voy a mi rollo..., yo voy a trabajar y cuando acabo..., ¿me entiendes? No es aquello de [...] (DJTC1)*

### 3.4. El precio de los horarios atípicos

Los horarios atípicos implican una desocialización del empleo estable y de la jornada laboral homogénea (Alonso, 1999). Ambos aspectos, relativos a la dimensión material del tiempo de trabajo, suscitan nuevas maneras de vivir yuxtapuestas, impermeables y diferenciales en su expresión pero siempre acordes con la norma horaria temporal. Para algunas personas estas nuevas maneras de vivir representan más precariedad y, contrariamente, para otras representa una fuente de prestigio social. Esto es posible en un contexto donde las dinámicas sociales cada vez aparecen más desatadas de aquello estrictamente productivo y más próximas a las valoraciones simbólicas. Ciertamente, cada vez más, el consumo se utiliza como una forma de identidad personal. Pero no se debe olvidar que los cambios en los procesos productivos influyen los cambios en las formas de consumo y al revés (Borràs, 1998). Desde esta perspectiva, es posible entender porque las personas de clase trabajadora aceptan determinados horarios atípicos que desincronizan los tiempos con la pareja. En esta tesitura, emerge de nuevo la lógica del control flexible, puesto que el horario atípico es vivido como una situación individual que se puede naturalizar hasta olvidar sus efectos negativos para la relación de pareja y el bienestar cotidiano. Pero en ningún momento cuestiona la centralidad de la jornada laboral en el diseño del proyecto vital.

*Ella trabaja de domingo por la noche hasta viernes por la mañana. Empieza domingo a las diez de la noche y termina a las seis de la mañana. Trabaja todos los días seguidos. Mi jornada laboral es que de las dos semanas que yo trabajo por la noche, una semana trabajo tres días y la otra semana trabajo cuatro para mantener la base del horario del personal funcionario. O sea que cuando trabajo hago doce horas de trabajo. Por lo tanto la primera semana trabajo lunes y martes y sábado y domingo, son cuatro días y hago doce horas, de las ocho de la noche a las ocho de la mañana. Por lo tanto miércoles, jueves y viernes tengo fiesta. Y la segunda semana a la inversa, trabajo miércoles, jueves y viernes y la resta fiesta. Es algo complicado, porque mi mujer se va a trabajar el domingo a la noche, y yo empiezo a trabajar el lunes pero a la noche, un día después que ella. Entonces ella viene a dormir a las seis de la mañana y yo pasado un rato me levanto. Hombre, se debe hacer. Claro que nos gustaría dormir cada día juntos, pero es así. No nos cuestionamos hacerlo de otra manera porque eso es lo que hay. (HTJ2)*

La vivencia de esta desincronización horaria de pareja es diferente según los hombres y las mujeres. Para ellas supone más malestar cotidiano. Básicamente, porque la desincronización de los horarios no alteran la pauta temporal que fija la organización de la vida cotidiana en torno a la jornada laboral del cabeza de familia.

De forma que este malestar femenino tiene mucho que ver con la situación de doble presencia en qué viven inmersas estas mujeres.

*Me levanto a las 5 y cuarto o así; me lavo o me ducho, voy a trabajar. Llego al trabajo... Termino a las 2... Llego aquí, hago la cena de él, la comida del día siguiente, mi cena, y lo espero a que venga. A las 11, 11 y media, 12, depende de la hora que venga; a lo mejor viene pronto, a las 9. Y cuando viene, le pongo la cena ¡y me voy a la cama! [Risas.] Eso es lo que hago durante el día. Y cuando le pongo la cena, a lo mejor me dice que me siente un rato, porque sino no tenemos comunicación, como yo digo; pero si es muy tarde... Yo me levanto a las 5 de la mañana. Si me siento una hora, mi cuerpo ya no puede más. (DJT1)*

La naturalización del patrón ama de casa y los estereotipos de género que lleva asociados explicarían por qué esta entrevistada no se da cuenta que el origen de su malestar es la división sexual del trabajo dentro el hogar.

### 3.5. Las vivencias de la temporalidad

La temporalidad en forma de contratos temporales es uno de los aspectos que más afecta la situación laboral del colectivo de jóvenes. Esta práctica repercute negativamente sobre su bienestar cotidiano porque les dificulta el diseño del proyecto de vida y, sobretudo, les impide realizar planes de futuro<sup>9</sup>. No es extraño, pues, que la estabilidad laboral se convierta en una demanda generalizada de la generación joven. Aun así, al igual que las otras modalidades flexibles del tiempo de trabajo, la temporalidad tampoco afecta del mismo modo a todos los miembros de esta generación. Nuevamente, la clase y el género representan los dos factores más explicativos. Las personas jóvenes de clase trabajadora anhelan la estabilidad laboral en todas sus dimensiones, mientras que los deseos de la clase media son más específicos. Además de una mayor estabilidad laboral, el capital cultural de la clase media explicaría su relativa preocupación por la inestabilidad laboral que atraviesa el mercado laboral y que afecta, sobretudo, a los colectivos con menos recursos educativos. Pues el alto nivel de formación y especialización proporciona una posición de salida privilegiada en la carrera hacia el empleo estable y de calidad. Conscientes de ello, las personas jóvenes con estudios entrevistadas saben que cuentan con más posibilidades de encontrar trabajo.

*No, me da igual, que ahora pienso: «Estoy haciendo lo que me gusta, estoy más o menos tranquila, estoy haciendo currículum, me pagan bien, pues, mira, si sale la oportunidad, fantástico. Si no...», a veces como que también me saturo algo de jefa,*

---

<sup>9</sup> Según Leccardi-Rampazzi (1988), la incertidumbre biográfica supone más malestar e inquietud a las mujeres jóvenes que a los hombres jóvenes, básicamente porque las primeras sienten una necesidad más grande de cumplir con sus elecciones de manera autónoma.

*pienso: «Mira, a veces, si me voy, pues mejor.» Y a veces pienso: «Si se me acabara el chollo, que mejor, porque a lo mejor, diría, bueno, me iría en algo mejor que a lo mejor me estoy perdiendo y no lo sé.» Que pasa que, claro, decir que no a un trabajo que te están pagando y que haces lo que te gusta es algo difícil. Y más cuando ves lo que están haciendo muchos de tus amigos, entonces dices: «ostras...». (DJM2)*

*No, porque veo que todo va bien y no pienso demasiado. En corto quizás sí, pero preocuparme no, porque supongo que irá bien. Supongo que sí, y si por algo no fuera geólogo, pues es igual, la cuestión es echar adelante. ¿Indeciso? No. No tuve la sensación de estar “me cogerán, no me cogerán...”, porque sabía que había mucho trabajo, y les gustaba mi manera de ser y de trabajar, [...]” (HJM2)*

La seguridad y confianza con las capacidades individuales de la clase media no anulan por completo la inseguridad que el contexto actual suscita cuando se piensa en el futuro. Pero, a diferencia de la clase trabajadora, parece otorgar más capacidad de reflexión a la hora de valorar el significado actual del contrato fijo en la medida que se sabe una modalidad de características distintas a las existentes veinte años atrás.

*Si, supongo que sí. De hecho, aunque tengas un contrato fijo no te da ninguna seguridad hoy en día. Quiero decir que la tranquilidad té la da el trabajo bien hecho.(HJM2)*

Por el contrario, las personas de clase trabajadora comparten una imagen negativa del contrato temporal a partir de la cual construyen una representación idealizada del contrato fijo.

*El problema es que ella no tiene contrato fijo. Porque yo aquí estoy fijo, tengo una estabilidad. Y, evidentemente, la vida que tengo ahora es mejor que la de antes. Tener una nómina de funcionario es un seguro, porque a la hora de pedir una hipoteca o un préstamo o comprar un coche, no hay ningún problema, porque si no lo pago yo, me avala el ayuntamiento. Además sabes que nunca te faltara trabajo (HJT2)*

La vivencia negativa del contrato laboral se da, especialmente, cuando la temporalidad coincide con la precariedad laboral. A pesar que la primera suele representar un indicador de la segunda, no es lo mismo tener un contrato de obra y servicio permanentemente renovable en un trabajo cualificado que un contrato temporal puntual en un trabajo no cualificado. Las representaciones del contrato temporal varían en el caso de las mujeres jóvenes de clase trabajadora, el colectivo más perjudicado por la precariedad temporal. En ellas, confluyen las peores caras de las nuevas modalidades del tiempo de trabajo la vivencia de las cuales genera un profundo malestar. Las razones de este malestar deben buscarse en una sociedad que las margina dentro del mercado laboral a la vez que las considera objeto de la sociedad del consumo. Socializadas en un contexto favorable a la igualdad de oportunidades en comparación a sus madres, parece que lo tienen más difícil que sus coetáneos masculinos y que sus colegas femeninas de clase media. La suya es

una experiencia contradictoria y desencantada con la igualdad de oportunidades prometida: vasallas del trabajo, reinas del consumo. Pero a diferencia de sus madres, muestran síntomas de resistencia. Mantienen una actitud menos sumisa en las relaciones de vasallaje dentro la vida pública, sobre todo, en el mundo laboral dónde saben que las amparan unos derechos que les permiten exigir.

*Hasta que un día ya llegué y me planté y le dije, conseguí que me dieran una tarjeta de gasolina para yo pusiera gasolina para hacer los recados, pero mira llevaba un coche de segunda mano yo, un día se me gasto la batería y el tío me dijo y cogía el coche de la mujer, haber si te compras ya una batería, será cabrón el tío, ¡Hostia, nen! Cómpramela tu coño que la estoy gastando para ti y me acuerdo que un día fui y al entrar al despacho le dije mira o me aseguras o esto así no puede continuar y ya de los nervios no sé en que tono se lo dije así amenazador o lo que sea, que al día siguiente un mal rollo. (DJTC3)*

A través de las expectativas de futuro de las personas jóvenes entrevistadas también se ponen de manifiesto las diferentes vivencias y representaciones en torno a la temporalidad laboral. Unas expectativas construidas sobre la base de lo que se considera subjetivamente bienestar. El deseo por la estabilidad laboral está íntimamente relacionado con las expectativas materiales de la clase trabajadora razón por la cual su máxima aspiración es conservar el empleo.

*Pues sí, pues sí. Yo creo que sí. No, no me importaría. Ahora, actualmente, pues, cuando tú llegas a final de mes tienes unos números que te hacen falta, que has trabajado, luego [...] Y ¿qué será yo? Y se el miedo que tengo yo a cambiar el tipo de trabajo. Más vale malo conocido que bueno por conocer. Pues actualmente por eso sigo ahí y no hago ningún cambio. Eso y el conseguir un trabajo, no tener dificultades en comprar mis cosas. (HJT1)*

En estos casos, el empleo se valora porque representa la principal vía de acceso a la sociedad de consumo. Ello es así hasta el punto que el consumo acontece la garantía más eficaz de la disciplina laboral en la sociedad contemporánea porque, tal y como recuerdan los especialistas, las transformaciones de la producción influyen las formas de consumo (Borràs, 2001). Utilizando la propuesta conceptual de Watson (1991), se puede afirmar que el tiempo dedicado al empleo aporta satisfacciones extrínsecas hasta el punto que, si se pudiera económicamente, se dejaría de trabajar. El tiempo de libre disposición personal no se percibe como un valor.

*Para mí se tenerlo todo. No trabajar o trabajar lo mínimo, que para mí lo mínimo sería cuatro horitas, por la mañana y olvidarte ya por la tarde, eso para mí sería calidad de vida, cuatro horitas, tardes libres, tener dinero sobretodo para poder disfrutar, que no lo sé, no lo he probado, por eso lo digo, porque luego lo pruebo y no me gusta. Y para hacer de todo lo que me venga en ganas, pues ahora me cojo el taxi y me voy a Andorra, a esquiar, por ejemplo, que nunca he ido a esquiar, y aprender. Coger el coche y ahora nos vamos cinco días. Eso se calidad de vida para mí, para otros no lo sé. (HJTC2)*

*Si tuviera dinero, no parar en casa, vale. Pero para estarte todo el día en casa encerrada, no sales porque no puedes gastar. Entonces, prefiero trabajar. Si tienes dinero, no te aburres: si no estás en un sitio, te vas al otro... Pero si no tienes dinero, ¿qué haces todo el día metida en casa? Por lo menos trabajando estás con compañeras... Otra cosa. (DJT1)*

En cualquier caso, se observa que la generación joven interioriza la inestabilidad contractual como una norma que no se sabe muy bien de dónde surge. Según Santos Ortega (2006), esta aceptación se basa en una sensación generalizada de que todo es fruto de una dinámica que está fuera de las posibilidades de las personas, de causas que se escapan a la intervención colectiva. A pesar de ello, las personas con estudios universitarios que trabajan en su campo de especialización parece que viven con más confort esta inestabilidad gracias a las satisfacciones intrínsecas que les ofrece su trabajo.

*El mundo de la empresa no me gusta nada. O sea, no. ¿Sabes? Que yo vivo un poco en las nubes, yo también lo entiendo. Claro, yo estoy allá, es la universidad, es académico. Cuando ves lo que hay fuera y que... Claro, la «UNI», yo el tema dinero no... Las cosas que se mueven por dinero me sacan de quicio. I a la «UNI» sí que se mueve por dinero, pero el dinero no es de nadie... ¿Si te tocara la lotería, dejarías de trabajar? No. Clarísimo. Igual trabajaría menos [...] (DJM2)*

### **3.6. Lo que cuentan las preferencias horarias sobre la percepción del tiempo**

Las preferencias de las personas entrevistadas respecto los turnos de trabajo ponen de manifiesto el predominio de una lógica cuantitativa a la hora de representar-se el tiempo de trabajo heredera del proceso de industrialización y pilar de la norma temporal industrial. El horario intensivo de mañana es un reclamo generalizado entre las personas de la generación joven porque permite concentrar las horas dedicadas al tiempo de trabajo y liberar las tardes, la franja del día más valorada socialmente.

*Mucha gente entra en cuestión de decir: “Bueno, cuando pase un tiempo te ponemos de mañana.” Las más antiguas ven como la esperanza el turno de mañana, que gusta más. Tienes la tarde libre... Las tardes son de 1 a 9, te parte todo. Entonces claro, se te echan encima. (DJT1)*

*En principio la Caiga Cayetana es un trabajo que está bien y básicamente tengo las tardes bastante libras y aprovecho por hacer lo que me da la gana. (HJM1)*

Probablemente, la vivencia de la tarde como tiempo libre es un aspecto característico de la generación joven acostumbrada a realizar actividades extraescolares durante su niñez. En este sentido, parece posible apuntar un cambio generacional en la percepción subjetiva y la vivencia del tiempo de no trabajo remunerado durante los días laborables. Un cambio impulsado por una sociedad que cada vez ofrece más posibilidades de realización personal fuera del empleo. Uno de los factores que favorece la ampliación de este abanico de opciones es el desarrollo de la sociedad



de consumo y la consecuente mercantilización del ocio. Cada vez más, se identifican nuevos valores y nuevas identidades desvinculadas de la lógica clasista, así como nuevas formas organizativas de acción colectiva más allá de los partidos y los sindicatos (Adelantado-Goma, 2000). En este escenario, emerge lo que algunos especialistas han venido reconociendo como la escasez de tiempo, a saber, una percepción propia del imaginario colectivo vigente en la sociedad del bienestar (Fuman, 1992; Perulli, 1996). Se trata de un escenario dónde el dominio de la lógica económica impone la maximización del uso del tiempo, es decir, el querer hacer muchas cosas en un estrecho intervalo temporal. Según Nowotny (1993), este fenómeno responde a la necesidad de tiempo que surge cuando entran en discrepancia la abundancia de posibilidades y la escasez relativa del tiempo presente. Una necesidad que disfrutan los jóvenes:

*Claro, es que, no sé, traigo un par de años que estoy super bien. Siempre hago cositas. Me dicen, "¿como es posible que tengas las tardes libres y siempre estés tan ocupada?"(DJMI)*

Una necesidad que sufren los mayores, especialmente los hombres:

*Es que si yo trabajara menos horas, ha llegado un momento que lo debo asumir poco a poco, si no me encontraría un vacío. Claro está, si tuviera otra diversión aparte de decir trabajo menos horas, pero tengo algo por emplear... aunque sea de decir si yo me voy a la playa cada día o cada día me voy a hacer la vuelta, ahora en este momento diría: «A las tardes hago fiesta, puedo hacer fiesta a las tardes», pero qué? Ahora sí, ahora tendría trabajo... tendría trabajo por las obras pero llegaría un momento que diría: «Bien, y ahora qué haya, por la tarde?»(HGMI)*

Aun cuando las preferencias de la generación joven se decantan por la jornada intensiva, a través de las entrevistas se observan las resistencias cotidianas que conlleva la interiorización de las normas sociales industriales aun vigentes en la sociedad contemporánea. Si bien estas resistencias culturales varían según la clase y el género. Principalmente, porque el significado atribuido al tiempo depende de los recursos y las condiciones sociales que acompañan la construcción del proyecto de vida individual. Las personas jóvenes de clase trabajadora tienen menos capacidad para atorgar significado y contenido al tiempo de no trabajo remunerado. La escasez de recursos para disfrutar y aprovechar el deseado tiempo libre se acentúa en el caso de los hombres al no percibir como propias las responsabilidades domésticas y de cuidados. Contrariamente, estas actividades "lleen" el tiempo de no trabajo remunerado de las mujeres. En efecto, la acumulación diaria de horas de no trabajo remunerado supone más tiempo de trabajo doméstico para las mujeres de clase trabajadora.

*Luego, sobre las 3 o así llego a mi casa. Estoy una horita en casa de mi madre, o ni eso, no llega, mientras subo y eso. Vengo aquí, recojo un poco la cocina, hago la cama, y no hago nada más: me acuesto. Sí, porque si no, luego no tiro. Duermo una*

*horita o así. Luego ya me levanto de otra manera y ya sí: si tengo que hacer lavadoras, o doblar, o lo que sea de las tareas de mi casa, lo hago. Si tengo que ir a comprar, salgo. Llego aquí, hago la cena [...] (DJT1)*

La no percepción de responsabilidades domésticas y de cuidados junto con el mantenimiento del peso simbólico de la disciplina horaria industrial explica por qué los hombres jóvenes de clase trabajadora viven la acumulación de horas libres durante el día como un tiempo vacío y sin significado. Pero a diferencia de la generación grande, esta vivencia no altera la preferencia hacia una jornada intensiva. Básicamente, porque estos hombres valoran su situación desde los criterios de la lógica productiva y económica: consideran que cuantas más horas libres de trabajo remunerado seguidas más bienestar. Ello, con independencia de la calidad, el contenido y el significado del tiempo que representan dichas horas. Así se evidencia en el relato contradictorio de este entrevistado que prefiere acumular días de fiesta durante la semana aunque, a menudo, no sabe qué hacer durante el tiempo libre.

*Esta semana de fiesta se me hace larga, porque se que puedo levantarme el miércoles a la una del mediodía i aun queda la tarde, todo el jueves, todo el viernes y todo el sábado hasta las ocho de la tarde que no trabajo. Me lo paso muy bien, no lo cambiaría pero se hace largo... Cuando trabajo muchas horas ya no puedo hacer nada, pero tengo muchos días de fiesta. A mi este horario me gusta. (HJT1)*

Los discursos contradictorios son comunes en las personas de clase trabajadora. Suelen magnificar los beneficios de la jornada intensiva de mañana sin percibir los obstáculos que les impiden convertir este tiempo de no trabajo remunerado en tiempo de libre disposición personal y, en última instancia, en factor de bienestar cotidiano. Este es el caso de la siguiente entrevistada quien en un primer momento de la entrevista valora el horario de su trabajo y, más adelante, explica como las tardes son una pérdida de tiempo.

*A ver, sinceramente, debe ser un trabajo muy bueno, para cambiar, porque si he aguantado todo lo que he aguantado hasta ahora, ahora que ya estoy ya más o menos, psicológicamente estoy más centrada... Un horario de ocho a tres, aquí, a cinco minutos de casa, y las tardes libres, no lo encuentro en ninguna parte.” [Más adelante de la entrevista] “Yo ahora lo pienso y digo: «Ahora que tengo las tardes relativamente libres y me da pereza hacer cualquier cosa, porque me he acomodado mucho, no sé como aguantaba antes.» Cada vez me estoy volviendo más vaga. Voy tirando cositas, pero muchas veces no hago nada, eh! Me tiro al sofá, aquel día que dices: «Estoy tan cansada que no puedes hacer nada», pero yo digo que cuando menos haces menos quieres hacer. (DJT3)*

En cambio, las personas jóvenes de clase media que hacen jornada intensiva dedican las tardes a realizar actividades para si mismas que van desde la práctica de deporte hasta la formación continuada. A diferencia de la clase trabajadora, en este

caso coinciden las prácticas y las disposiciones, puesto que las tardes son pensadas y vividas como tiempo de libre disposición personal. A pesar de las diferencias de clase, la generación joven sigue organizando su vida cotidiana en función de la jornada laboral.

*Estoy al trabajo y ya se están preparando cosas para la tarde. ¿Qué haré esta tarde? ¿Quieres quedar...? No sé qué... Entonces por la tarde hago los encargos, voy a comprar, estoy por aquí, cuando estudiaba entonces estudiaba, hago los encargos que debo hacer, y a las seis o las siete (porque normalmente yo hago deporte cuatro días a la semana), cojo las bambas y me voy a correr o lo que sea. (HJM1)*

*Ahora hago un curso de no sé qué, vale, porque me lo puedo permitir, y ahora que no tengo hijos, ni nada, me gusta aprovecharlo. Tener la posibilidad de hacer estas cosas. Ah, también soy voluntaria de una ONG. Hacemos cosas. (DJM1)*

Los usos y la percepción de las tardes como tiempos de libre disposición personal son comunes entre los hombres y las mujeres de clase media siempre que no existen responsabilidades de cuidado. Cuando se da esta situación, las mujeres valoran y aprovechan el horario intensivo para atender las personas dependientes, una tarea que perciben como propia. La persistencia del modelo patriarcal explicaría por qué la modificación de las prácticas y las disposiciones del tiempo se expresan únicamente en términos de doble presencia femenina.

*Yo lo que quiero es trabajar pero con una jornada que yo a las tardes pueda estar con mis hijos. Por esto he sido madre. Yo no quiero tener un trabajo que vaya todo el día ocupada y que vea mis hijos tres horas al día. Como mínimo, poder trabajar las mañanas, por ejemplo, pero las tardes sagradas para ellos. Al menos hasta que los niños sean más grandes. Esto lo tengo muy claro. (DJMC2)*

La maternidad implica pérdida de tiempo de libre disposición personal para las mujeres de clase media que, a diferencia de sus madres, durante su juventud se han acostumbrado a disponer de tiempo para ellas mismas.

*Entonces es limpiar cocina, asear y si tengo que preparar algo ya para la cena o si tengo algo de tiempo para mí. El poco tiempo que tengo para mí es esta hora. Este duerme, pero a veces no quiere dormir. Poder sentar y hacer siesta hace mucho tiempo que no puedo hacerlo. Por esto te decía que el tiempo mío es cero. (DJMC2)*

Por el contrario, la paternidad no incluye esta sensación de pérdida de tiempo de libre disposición personal. Así se deduce del relato de los hombres jóvenes de clase media que han sido padres.

*He preferido dedicar mi tiempo libre personal, no el de pareja, a otras cosas, no a hacer deporte. Básicamente fotografía. No. Afortunadamente tengo tiempo para hacer cosas, a ver, tampoco mucho, pero... (HJMC1)*

#### 4. Conclusiones

La flexibilización del mercado laboral adopta múltiples formas temporales que van desde los horarios atípicos hasta la temporalidad de los contratos. Todas estas modalidades representan las nuevas caras del tiempo de trabajo remunerado. Unas caras que han conocido las personas de la generación joven al iniciar su trayectoria laboral. La sensación de inestabilidad y vulnerabilidad es común entre ellas a pesar de crecer en un contexto donde, formalmente, se garantizaba menos tolerancia social hacia la precariedad laboral. Efectivamente, la precariedad laboral también formó parte de las primeras experiencias laborales de la generación grande socializada en un escenario caracterizado por la estabilidad laboral. Las diferencias generacionales en las prácticas y disposiciones en torno a la precariedad se explican por la transformación del contenido y significado de este término. Es decir, los relatos de la generación grande están llenos de episodios de precariedad laboral actualmente condenables como prácticas del todo ilegales: la explotación infantil, las condiciones laborales contrarias a la salud, el abuso de horas de trabajo, etc. Si entonces el conjunto de estas prácticas se aceptaba socialmente, hoy se asume individualmente. Bajo la ilusión de una sociedad más igualitaria y libre, crece el consentimiento de la generación joven hacia modalidades del tiempo de trabajo remunerado contrarias al bienestar cotidiano.

Con la irrupción de la crisis del empleo de los años 70 del siglo XX desaparece la estabilidad del empleo y la regularidad de la jornada laboral característica de la lógica fordista-taylorista dando paso a la inestabilidad contractual y a la flexibilidad temporal. A pesar de ello, persisten las normas sociales del imaginario fordista-taylorista: “[...] la norma horaria ha pasado, pues, de fijar una jaula dorada a la inestabilidad que produce una libertad azarosa” (Torns-Miguélez, 2006:11). Dicho en otras palabras, las transformaciones asociadas al tiempo de trabajo remunerado pasan de ofrecer rigidez y seguridad a introducir flexibilidad e incertidumbre en el empleo.

Más allá de estos cambios, el éxito del proceso de aculturación industrial explica por qué todavía hoy, el trabajo remunerado sigue ocupando un papel central en la organización de la sociedad y la vida cotidiana de las personas jóvenes. Ciertamente, el desarrollo de la sociedad del bienestar, que en el contexto español va a la par con la aparición del sistema democrático, transmite a la generación joven la sensación de libertad y capacidad de decisión sobre el propio proyecto de vida. El conjunto de estos elementos dibuja un escenario favorable a la libertad de elección donde pierden importancia los estereotipos de la trayectoria tradicionalmente atribuida según la clase y el género. Esta libertad contrasta con la rigidez que marcó la trayectoria vital de sus padres y madres durante la misma fase del ciclo de vida. Pero el relato de las personas entrevistadas pone de manifiesto la contradicción que existe entre aquello prometido y la realidad cotidiana. El caso es que las expectativas y aspiraciones de las personas jóvenes se ajustan a las normas y valores sociales que prevalecen desde la industrialización. En este escenario, la libertad resulta azarosa cuando se analiza la centralidad de la jornada laboral en la organización de

la vida cotidiana pero acontece engañosa cuando se analiza el peso del tiempo de trabajo en el diseño del proyecto de vida. Básicamente, porque la prometida y deseada autonomía generacional está sujeta a las condiciones materiales de existencia. No son decisiones individuales y racionales las que condiciona la trayectoria de la vida cotidiana, sino condiciones sociales. Más allá del sacrificio individual, la capacidad por sortear la rigidez de la jaula dorada o la incertidumbre de la libertad azarosa dependen de las condiciones materiales de existencia. En este sentido, la clase y el género son factores determinantes para explicar las expectativas alrededor de las cuales se construye la identidad y los elementos que condicionan la toma de decisiones. Una cuestión, esta última, que en el caso español representa el único cambio generacional: la sociedad dictatorial impuso un proyecto de vida rígido pero seguro a la generación grande, la sociedad democrática ofrece libertad a cambio de inestabilidad a la generación joven.

## 5. Bibliografía

- Adam, B. (1999). Cuando el tiempo es dinero. Racionalidades de tiempo conflictivas y desafíos a la teoría y la práctica del trabajo. *Sociología del Trabajo*. Vol. 37, 5-39.
- Alonso, L. E. (1999). *Trabajo y ciudadanía*. Valladolid: Editorial Trotta.
- Bimbi, F. (1999). Measurement, Quality and Social Changes in Reproduction Time: the Twofold Presence of Woman and gift Economy. En O. Hufton; Y, Kravari-tou, *Gender and the use of time* (pp 151-171). La Haya: Kluwer.
- Borràs, V. (1998). *El consumo, un Análisis Sociológico. La estructura del consumo y los grupos sociales en la región metropolitana de Barcelona*. Barcelona: Cedecs.
- (2001). De la producció al consum i del consum a la producció. *Revista Catalana de Sociologia*. Vol. 15, 141-153.
- Boulin, J. Y. (1997). From working time to city time: the case for a single approach to time policies. *Transfer*. Vol. 4, 723-736. (2001). Working time in the new social and economic context. *Transfer*. Vol.2, 197-209.
- Hobsbawn, E. (1979). *Trabajadores. Estudios de historia de clase obrera*. Barcelona: Editorial Crítica.
- Instituto Nacional de Estadística. 2003. *Encuesta de empleo del tiempo (EET) 2002-2003*.
- Luhmann, N. (1992). El futuro no puede empezar: estructuras temporales en la sociedad moderna. En R. Ramos (ed) *Tiempo y sociedad*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas-Colección Monografías, 129.

- Mauger, G. (2001). Les politiques d'insertion: une contribution paradoxale à la destabilisation du marché du travail. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 136-137.
- Miguélez, F. (2004). La flexibilidad laboral. *Trabajo*. Vol. 13, 17-36.
- Moreno, S. (2007). Temps, treball i benestar: una aproximació des de la vida quotidiana. Tesis Doctoral (<http://www.tesisenxarxa.net/>)
- Moreno, S. (2008). Els usos del temps a Catalunya. En VV .AA *Condicions de vida i desigualtats a Catalunya 2001-2005*, Vol. I. Barcelona: Fundació Jaume Bofill-Editorial Mediterrània.
- Muñoz del Bustillo, R. (1997). La economía de la reducción del tiempo de trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 10. (2003). *Nuevos tiempos de actividad y empleo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Nowotny, H. (1993). *Tempo privato. Origine e struttura del concetto di tempo*. Bolonya Il Mulino.
- Perulli, A. (1996). *Il tempo da oggetto a risorsa*. Milano: FrancoAngeli.
- Prieto, C. (2007). De los cambios en el tiempo de trabajo a su percepción societal y su segmentación social. Conferencia impartida en los cursos de Doctorado Sociología del Departamento de Sociología de la Unviersidad Autónoma de Barcelona. Bellaterra.
- Prieto, C.; Ramos, R. (1999). El tiempo de trabajo: entre la competitividad y los tiempos sociales. En F. Miguélez; C. Prieto (eds), *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- Recio, A. (1997). Reducción de la jornada laboral y empleo: interrogantes en torno a una consigna ampliamente popularizada. En J. Riechmann; A. Recio (eds), *Quine parte y reparte... El debate sobre la reducción del tiempo de trabajo*. Barcelona: Icaria. (2002). La jornada laboral una cuestión multiforme. En, A. Garcia-Laso; W. Sanguineti-Raymond (eds). *Sindicatos y cambios económicos y sociales*. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca. (2004). Aspectos económicos de la flexibilidad temporal. *Trabajo*. Vol. 13, 59-80.
- Santos Ortega, A. (2006). Generación flexible: Vivencias de flexibilidad de los jóvenes parados. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 24, núm. 2, 63-83.
- Seifert, H. (2004). Flexibility through working time accounts: reconciling economic efficiency and individual time requirements. Ponencia presentada en el simposio *Working Time for Working Families: Europe and the United States*. Washington
- Thompson, E. P. (1979). *Tradición, revuelta y conciencia de clase*. Barcelona: Crítica.

Torns, T.; Miguelez, F.; Borràs, V.; Moreno, S.; Recio, C. (2006). *Noves organitzacions del temps de treball. Balanç d'actuacions a la Unió Europea*. Barcelona: CESB-Ajuntament de Barcelona.

Torns, T.; Carrasquer, P.; Parella, S.; Recio, C. (2007). *Les dones i el treball a Catalunya. Mites i certeses*. ICD:Barcelona.