

# LA NORMA DEL TIEMPO DE TRABAJO EN ESPAÑA

---

Javier Callejo\*

---

Fecha de recepción: 10 de junio de 2002

Fecha de aceptación y versión final: 3 de febrero de 2003

**Resumen:** A pesar de los problemas metodológicos e instrumentales para observar plenamente el concepto de tiempo de trabajo, porque tiene más dimensiones que la de duración, en horas, de la jornada laboral, diferentes resultados muestran cómo se está perdiendo la denominada norma del tiempo de trabajo. Un modelo centrado en la norma del empleo masculino en el capitalismo fordista. Este *paper* analiza la evolución reciente del tiempo de trabajo en España, donde puede verse cómo ha crecido el trabajo en domingo y cómo se ha detenido la tendencia a trabajar menos horas. Cuando se establece la opción entre estabilidad en el trabajo –referido, por lo tanto, a la vida laboral- y desregulación del tiempo de trabajo, los trabajadores optan por la segunda opción. A primera vista, es la desregulación del empleo lo que está llevando a la desregulación del tiempo de trabajo.

**Palabras clave:** Tiempo de trabajo, norma fordista, estadísticas laborales, desregulación.

**Abstract:** In spite of methodological and instrumental problems to observe fully the concept of working time, because it has more dimensions than duration, in hours, of labour day, different results show the loss of the called norm social of working time. A model focussed in the norm of male employ in the fordist capitalism. This paper analyse the recent evolution of working time in Spain, where we can see how is growing the work in sundays and how the trend of less hours a week has stopped. When option between stability at work (in working life) and deregulation of working time is questioned, workers make the second option. In a first view, employ deregulated goes to deregulation of working time.

**Keywords:** Time of work, fordist norm, labour statistics, deregulation.

---

\* Departamento de Sociología I: Teoría, Metodología y Cambio Social  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología  
Universidad Nacional de Educación a Distancia

## Introducción metodológica

Como apuntan Prieto y Ramos (Prieto 1999; Prieto y Ramos 1999), el tiempo de trabajo tiene más niveles y aspectos que la mera duración de la jornada e, incluso, la estructuración de la misma. Es cierto que ninguno de ellos escapa al conflicto, pues son resultado del momento del mismo. Pero se trata de un conflicto que se incrusta, más allá de las medidas y las formas del tiempo en el trabajo, en las representaciones e ideología de los agentes. Hay, también, un conflicto en el orden simbólico y, por lo tanto, un tiempo simbólico. Precisamente por esto o por la propia capacidad estructurante sobre conjunto del tiempo, del tiempo de la sociedad, que tiene el tiempo de trabajo, se trata de unas representaciones del tiempo que van más allá de lo específicamente laboral. Se genera un sistema temporal que está estructurado por el sistema social y, a la vez, es estructurante de tal sistema social. Representaciones del tiempo que pueden tener por referencia una norma, como ha sido clave durante el denominado fordismo, donde parecían claras y estables las diferencias entre los distintos tipos de tiempo, especialmente de trabajo y de no trabajo, para el varón empleado.

Frente a una concepción societal del tiempo de trabajo, nos encontramos con fuentes secundarias de datos de carácter oficial escasamente válidas para tal objetivo. Incluso con dificultades para observar la evolución de la duración de la jornada laboral, ya que se tiende a registrar más la jornada pactada, en convenios o estatutos, que la jornada real o efectiva, salvo en aquellas ramas productivas, como ocurre con las incluíbles en el servicio minorista, donde el efecto de tales convenios encuentran resistencias.

Como destaca Lluís Fina (2001:161 y ss.), *La Estadística de Convenios Colectivos* recoge la jornada laboral pactada, que difiere de la efectiva por dejar a un lado las horas extraordinarias y las horas no trabajadas por distintas circunstancias (enfermedades, accidentes, absentismo, expedientes de regulación de empleo, etc.). No obstante, hay que tener en cuenta la importancia de la observación de los distintos acuerdos y convenios en la configuración de la norma temporal en el trabajo. Son, en sí mismos, un observatorio para analizar su evolución: regulación de duración y estructuración, de turnos y flexibilidad en su concepción.

*La Encuesta de Salarios* puede considerarse escasamente útil para el análisis de la estructura de la jornada laboral. Incluso para el de la duración, debido a que sólo se recoge información de las empresas de más de cinco trabajadores, que tienden a tener una jornada efectiva menor, mediada por el control sindical, que las más pequeñas.

Siguiendo a Fina (2000), la *Encuesta de Población Activa* cuenta con la ventaja de que se realiza en los hogares familiares y desde la perspectiva del trabajador. Pero, como acertadamente señala este autor, frecuentemente el entrevistado no es el propio trabajador sino otro miembro de la familia. Además, al preguntar por la jornada normalmente trabajada, tienden a coincidir las duraciones

de la jornada construida a través de esta metodología y las de la jornada pactada, con el suplemento, con respecto a la *Estadística de Convenios Colectivos*, de las horas extraordinarias realizadas ordinariamente.

Algunos estudios específicos del Centro de Investigaciones Sociológicas abordan, de manera central o marginal, las opiniones sobre el tiempo de trabajo. Al menos, el lugar que tiene el tiempo dedicado al trabajo en el conjunto de aspectos relativos al mismo. Con relación a los anteriores registros estadísticos referidos, un estudio como el de *Condiciones de vida, bienestar subjetivo y calidad de sociedad* (enero 2000, estudio nº 2380) realiza una interesante incursión en la relación entre la concepción del tiempo de trabajo y el resto de tiempos. Se trata de una encuesta a individuos realizada en hogares. Sin embargo, la *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*, que el Centro de Investigaciones Sociológicas (la IV es el estudio nº 2368, tercer trimestre de 2000) realiza conjuntamente con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, se realiza en el centro de trabajo. De hecho, aproximadamente la mitad de los cuestionarios (3.419) son rellenados por responsables de la empresa en los centros empresariales; mientras que la otra mitad aproximada (3.702) son contestados por trabajadores seleccionados a partir del listado de personal del centro. No obstante, se desconoce el horario de aplicación más habitual del cuestionario en la empresa y, por lo tanto, el posible sesgo a favorecer la presencia de trabajadores con jornada normal y que, además, se encuentren entre los seleccionados los menos presionados por períodos laboralmente intensos.

Por último, señalar que la *Encuesta de calidad de vida en el trabajo*, desarrollada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales también tiene la ventaja de realizarse en la vivienda del entrevistado. Ahora bien, dado que las entrevistas se llevan a cabo entre las seis de la tarde y las diez de la noche, cabe la posibilidad de que se encuentren subrepresentados en la muestra quienes tengan jornadas especiales, como las nocturnas. Sin embargo, sus resultados arrojan proporciones de trabajadores con jornadas nocturnas o con turnos más altas que otros estudios, incluyendo la *Encuesta de Población Activa*, también realizada en el domicilio del entrevistado.

En resumen, los distintos registros todavía nos dicen poco sobre el tiempo de trabajo. Pero, algo dicen. Recoger algunos de los valiosos aspectos que señalan es la finalidad de lo que queda de este trabajo.

## La duración de la jornada

Según los datos de Eurostat, la duración de la jornada en España se encuentra entre las más altas de la Comunidad Europea, sólo superada por las de Grecia y Portugal. Si sólo se tienen en cuenta los trabajadores a tiempo completo, la superación de la duración viene dada por Irlanda y Gran Bretaña. Pero lo que más llama la atención es el aumento de la jornada laboral entre los trabajadores a tiempo completo, que han de ser la referencia en un estudio sobre la duración. Un aumento que supera las diez horas al año en el trienio 1997-99.

Siguiendo la evolución del número de horas trabajadas por los ocupados a tiempo completo, aportado por la *Encuesta de Población Activa*, se obtienen algunos significativos resultados que señalan, al menos, la detención de la tendencia lineal a la reducción de la duración de la jornada laboral que se venía produciendo desde hace más de un decenio.

- En el 1<sup>er</sup> trimestre de 2001, el número medio de horas trabajado en la semana de referencia por los ocupados asalariados es de 36,5 horas. Se repite la media del mismo trimestre de 2000, siendo la segunda más alta desde 1988 y la más alta desde 1989, que presentó 37 horas.

- Sin embargo, en el tercer trimestre se registran medias que vienen siendo las más bajas desde 1987 en los tres últimos años.

- El número medio de horas trabajadas por los ocupados asalariados de la rama de actividad **transportes, almacenamiento y comunicaciones**, registran la cifra más alta en el 1<sup>er</sup> trimestre del año 2001, tomando en cuenta desde 1988. En los otros trimestres, las cifras son más estables.

- El número medio de horas trabajadas por los ocupados asalariados de la rama de actividad **intermediación financiera**, registran la cifra más alta en el 1<sup>er</sup> trimestre del año 2000, tomando en cuenta desde 1988. En los otros trimestres, las cifras son más estables. En el 1<sup>er</sup> trimestre de 2001, se mantiene semejante a la anterior (38,1 frente a 38,5).

- Uno de los principales aumentos se produce en el número medio de horas trabajadas por los empresarios sin asalariados o trabajadores independientes, desde el 3<sup>er</sup> trimestre de 1998, hasta alcanzar las 44 horas del 2<sup>o</sup> trimestre de 1999 o las 43,8 horas en el 1<sup>er</sup> trimestre de 2000. Los valores más altos desde 1987.

- Entre los empresarios sin asalariados o trabajadores independientes de **hostelería** parece encontrarse las cifras más altas, especialmente a partir del 2<sup>o</sup> trimestre de 1998. Por ejemplo: 55,2 horas en ese trimestre y el mismo del año siguiente o las 55,3 horas del 1<sup>er</sup> trimestre de 2000. Las más altas de todo el período observado, desde 1987.

- A no mucha distancia de los anteriores y con una evolución semejante, se encuentran los empresarios sin asalariados o trabajadores independientes de **transporte, almacenamiento y comunicaciones** parece encontrarse las cifras más altas, especialmente a partir del 2<sup>o</sup> trimestre de 1999. Por ejemplo: 46,5 horas en ese trimestre o las 46,0 horas del 1<sup>er</sup> trimestre de 2000. Volvemos a encontrarnos con las medias más altas de todo el período observado, desde 1987.

- Viendo la evolución de los trimestres, aumento en 1<sup>er</sup> trimestre, cierto mantenimiento en 2<sup>o</sup> y 4<sup>o</sup> trimestre, y descenso en 3<sup>er</sup> trimestre, se tiene la sensación de que puede haber una desnormativización temporal en la jornada; pero cierta normativización social/concentración de tiempo de descanso en las vacaciones veraniegas. Es decir, parece

que, a diferencia de lo que en algún momento pudo creerse, la sociedad concentra las vacaciones en verano. Aquí, la cuestión de las vacaciones escolares, de los hijos, puede ser condicionante.

Las razones del freno a la disminución de la duración de la jornada laboral enfrentan a los analistas, poniéndose de relieve su lugar conflictivo. Desde posiciones conservadoras, la reducción de jornada es una tendencia derivada del aumento de productividad (Rosell y Trigo 2000), dejando a un lado el papel de la lucha sindical. Sin embargo, no parece que el período reciente se caracterice por un freno al aumento de tal productividad. Es más, todo parece indicar que el proceso es el contrario.

## Períodos desarticulados

Desde la perspectiva de la observación de la norma temporal, interesa más la configuración de las jornadas laborales efectivas, que la propia duración, no pudiendo quedar ésta a un margen. Así, el análisis de resultados del segundo trimestre de 2001 de la Encuesta de Población Activa, muestra:

- El 42,40 % de los ocupados trabaja, al menos, algún sábado al mes. El 18,90 % el domingo.
- El 11,30 % de los ocupados tiene que trabajar alguna vez, al menos, de noche.
- El 14,20 % de los ocupados trabaja en algún tipo de turnos, con rotación.

Resultados que son superados por los arrojados por la *Encuesta de calidad de vida en el trabajo*, donde se obtiene que el 18,70 % de los encuestados realiza a veces trabajo nocturno y el 4,10 % siempre; mientras que el 17 % responde que debe hacer habitualmente trabajo por turnos. Sin embargo, en la *IV Encuesta nacional de condiciones de trabajo*, el porcentaje de trabajadores por turnos supera ligeramente el 10 %. Por otro lado, este estudio destaca el notable aumento de la proporción de trabajadores que lo hacen en festivo.

<b>Trabajo domingo o festivo</b>			
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Sí, regularmente	412	11,10	11,10
Sí, ocasionalmente	559	15,10	26,20
No	2.731	73,80	100,00
<b>Total</b>	<b>3.702</b>	<b>100,00</b>	

Fuente: IV Encuesta nacional de condiciones de trabajo. CIS.

Si se acude a las opiniones de los trabajadores, se observa que éstos parecen situar en un lugar marginal la preocupación por el tiempo de trabajo, entendido desde la perspectiva cuantitativa (duración de jornada). Al menos, no es algo que les parezca central de cara a los convenios o lo admiten como un elemento ya conseguido, por la mayor parte de ellos:

<b>ASALARIADOS SEGÚN SU VALORACIÓN DE LOS CONTENIDOS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS/ESTATUTO DE REGULACIÓN (% en horizontal)</b>				
<b>Contenidos convenio</b>	<b>Buena</b>	<b>Indiferente</b>	<b>Mala</b>	<b>NS/NC</b>
Duración total de jornada	53,00	24,10	12,90	10,00
Salario y complementos salariales	40,60	27,40	21,80	10,10
Vacaciones	54,20	21,60	13,80	10,40
Beneficios sociales	24,60	27,40	31,20	16,70

Fuente: Encuesta de calidad de vida en el trabajo (1999). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Proporción alta de asalariados que valoran como buena la duración de la jornada recogida en el convenio colectivo, que asciende al 60% en la encuesta de 2000. Síntoma de la relativamente escasa preocupación por la duración de la jornada. Algo que no se proyecta con respecto a otro de los elementos de la concepción del tiempo en el trabajo, como es la estabilidad, la duración del asalariado en el empleo, teniendo como referencia el conjunto de su vida. Al respecto, hay que señalar que la estabilidad y la trayectoria preocupa y se valora:

<b>MOTIVO DE ACEPTACIÓN DEL EMPLEO</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje vertical</b>
Lo primero que encontré	1.583	26,30
Oportunidad ascender profesionalmente	664	11,00
Estabilidad	1.934	32,10
Horario más conveniente	186	3,10
Sueldo mayor	511	8,50
Apetencia cambiar empleo	108	1,80
Deseaba trabajar, sin necesitarlo	107	1,80
Motivos familiares	424	7,00
Otros	354	5,90
No sabe/No contesta	148	2,50
<b>Total</b>	<b>6.020</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta de calidad de vida en el trabajo (2000). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Según un estudio del CIS, sobre los atributos de un empleo, la estabilidad es, con diferencia y entre la población en general, el aspecto más valorado:

<b>ASPECTOS MÁS IMPORTANTES A LA HORA DE VALORAR UN EMPLEO</b>	
<b>Aspectos</b>	<b>(%)</b>
Que sea seguro, estable	88
Que proporcione ingresos altos	7
Que tenga prestigio social	2
Que le proporcione mando y poder	1
NS/NC	2
	(2.498)

Fuente: CIS, estudio 2320, *Atributos para un empleo*, julio-septiembre 1999.

Resultado que contrasta con el obtenido, en el mismo estudio, por los factores más relacionados con la jornada:

<b>ASPECTOS MÁS IMPORTANTES A LA HORA DE VALORAR UN EMPLEO</b>	
<b>Aspectos</b>	<b>(%)</b>
Que le permita seguir viviendo en el mismo lugar	37
Que tenga buen ambiente y clima laboral	37
Que le permita tener tiempo libre	16
Que le permita decidir las horas y días que trabaje	6
NS/NC	3
	(2.496)

Fuente: CIS, estudio 2320, *Atributos para un empleo*, julio-septiembre 1999.

El trabajador valora la trayectoria, el tiempo a largo plazo; mientras que el empresario la selectiva fragmentación del mismo, como dice una respuesta a una pregunta sobre las exigencias a los profesionales de la banca, uno de los sectores en los que más se da la prolongación de la jornada laboral, sin compensación económica: *"Buena preparación académica, conocimientos del sector y dedicación, pero no es a base de echar horas indiscriminadas. Se trata de dedicar al trabajo horas selectivas, bien aprovechadas y que cundan en el trabajo. Hay que tener profesionalidad, capacidad para aprender día a día"* (entrevista a Rosa Culell, directora general adjunta de La Caixa, Cinco Días, 4-1-2002).

Subjetivamente, el tipo de jornada, centrada en el horario, no parece tener especial peso a la hora de valorar el empleo. Es más, algunos empleos, como los

profesionales, se caracterizan por lo difuso de las fronteras<sup>1</sup> entre tiempo de trabajo y de no trabajo. Sin embargo, cuando se desciende a la relación entre algunos tipos de jornadas sobre la valoración general del trabajo y otros aspectos vitales, se observa su condicionamiento. Así, es ligeramente inferior el nivel de satisfacción en el trabajo de los que trabajan por turnos.

<b>SATISFACCIÓN EN TRABAJO</b>			
<b>Trabajador por turnos</b>	<b>Media</b>	<b>N</b>	<b>Desv. típ.</b>
Si	6,8892	971	2,0044
No	7,1381	4783	1,9551
<b>Total</b>	<b>7,0961</b>	<b>5755</b>	<b>1,9656</b>

Fuente: Encuesta de calidad de vida en el trabajo (2000). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Relación subjetivamente construida con otros aspectos vitales que adquiere tonos oscuros cuando éstos son relativos a la salud. De esta manera, la *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo* constata que el 15% de los trabajadores que tienen alguna jornada especial (noche o turnos) duerme mal, el 11% tiene sensación continua de cansancio y el 10% se nota tenso e irritable. Porcentajes muy superiores a los presentados por los que tienen jornada "normal" (continuada o partida, sin rotaciones).

Así, nos encontramos con resultados aparentemente contradictorios. Al menos, paradójicos, si no se tuviese en cuenta la necesaria adaptación de la estructura subjetiva, hacer de la necesidad virtud en términos de Bourdieu (1991), a unas condiciones objetivas en las que el trabajo estable y la trayectoria a medio y largo plazo del trabajador no se encuentran seguras. Entonces, la preocupación por las características de la jornada pasa a un segundo plano. Se acepta subordinadamente lo que se ofrece. Puede decirse que, siguiendo de manera parcial a Offe (1992:187), la reforma de las estructuras de los tiempos de trabajo —especialmente con la introducción del empleo a tiempo parcial— se ha hecho sin una modificación de los procedimientos de negociación, dejando a los trabajadores en una situación muy subordinada, lo que ha de conectarse con la escasa decisión o soberanía que tienen sobre la adjudicación de turnos. Siguiendo a este autor, el tiempo de trabajo "normal" tiene también un enorme papel simbólico, cumpliendo la esencial función de protección y garantía. Cuando se pierde su referencia, entrando argumentos como la competitividad y la flexibilización del

<sup>1</sup> Para un análisis de la tendencia a borrarse las fronteras entre tiempo de trabajo y tiempo de ocio entre la clase media, véase la obra editada por Kling (1996) o la de Seiter (1999), con los distintos niveles de conflictos que tal tendencia provoca.

mercado laboral, se erosiona la propia relación con el tiempo de trabajo, pasando a ese lugar subordinado. Perdiéndose la referencia de un "*deber ser*" del tiempo de trabajo, se arrastra la referencia de lo que "*puede demandarse*" en el puesto de trabajo.

## Tiempo completo y tiempo parcial

A partir de las últimas regulaciones laborales, el aumento de los empleos a tiempo parcial es un hecho incontestable en nuestro país. Otra cuestión es la discusión sobre sus funciones, como es la pregunta sobre si crean nuevos empleos, ensanchando el mercado de trabajo, o sustituyen empleos a tiempo completo; o, en otro nivel, si este tipo de empleos apoyan la plena integración social de algunos sectores (mujeres, estudiantes) o simplemente, como su nombre indican, dan pie a una integración parcial. La observación de algunos resultados de encuestas puede ser ilustrativa.

Según el estudio del Centro de Investigaciones Sociológicas, sobre *Condiciones de vida, bienestar subjetivo y calidad de sociedad* (nº 2380, enero 2000), se constatan las siguientes diferencias entre quienes tienen empleo a tiempo parcial y quienes lo tienen a tiempo completo:

- Mientras sólo el 33% opina que el conflicto entre parados y gente con trabaja es grave o muy grave en España (al igual que entre los ocupados con contrato a tiempo completo), asciende al 38,5% entre los que tienen contrato a tiempo parcial.
- Más del 44% de los ocupados a tiempo parcial opinan que les sería fácil encontrar un trabajo equivalente (frente al 41% de los que tienen contrato a tiempo completo). No consideran que tienen un trabajo privilegiado.
- El grado de satisfacción con respecto a trabajo y nivel de vida en general es menor en los ocupados a tiempo parcial que entre los ocupados a tiempo completo; respectivamente 6,30 y 7,19 (entre 0 y 10) entre tiempo parcial y 6,96 y 7,43 en tiempo completo.

Si se analiza la *Encuesta de calidad de vida en el trabajo* (2000), del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, se observa que La cuarta parte de los ocupados a tiempo parcial lo son por no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa. La tercera parte de éstos dice encontrarse buscando otro empleo. Además, sólo un 23,3% de los que dicen haber aceptado un trabajo a jornada parcial por no quererlo a jornada completa dice que tal aceptación se debió porque el horario le convenía más, lo que no deja de ser paradójico. Pesa más, con un 41,9% de las respuestas, el hecho de aceptar lo primero que se encontró. Porcentaje que asciende al 63% entre los que aceptaron la jornada a tiempo parcial por no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa.

El mismo estudio presenta una relación entre el tipo de jornada que actual-

mente se tiene y el tipo de jornada que se ha tenido. Es decir, no parece haber, de momento, una fácil circulación desde un tipo de jornada al otro:

	Completa	Realización de estudios	Obligaciones familiares	No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa	No querer un trabajo de jornada completa	El tipo de actividad que desarrolla	Otra razón
Jornada completa siempre	89,30 %	19,50 %	23,40 %	30,50 %	22,70 %	35,20 %	38,10 %
La mayor parte del tiempo jornada completa	7,80 %	7,30 %	34,60 %	23,40 %	34,10 %	16,20 %	9,50 %
Media jornada siempre	0,50 %	30,50 %	12,10 %	19,10 %	22,70 %	14,50 %	14,30 %
La mayor parte del tiempo media jornada	0,70 %	11,00 %	13,10 %	17,70 %	15,90 %	14,50 %	19,00 %
Por horas, esporádicamente, siempre	0,50 %	17,10 %	13,10 %	6,40 %		11,70 %	4,80 %
La mayor parte del tiempo por horas, esporádicamente	0,40 %	12,20 %	3,70 %	1,40 %	4,50 %	5,60 %	14,30 %
Otra	0,00 %	2,40 %		0,70 %		1,70 %	
NO SABE/ NO CONTESTA	0,70 %			0,70 %		0,60 %	
<b>Total</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>

Fuente: Encuesta de calidad de vida en el trabajo (2000). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Es pronto todavía para obtener conclusiones sobre la circulación entre jornada a tiempo completo y jornada a tiempo parcial, pues la mayor parte de los trabajadores tienen un historial laboral inscrito en la jornada a tiempo completo en España. Los que pueden considerarse primeros datos apuntan a que es más fácil pasar de un historial con jornada completa a un presente con jornada a tiempo parcial que, viceversa, pasar de jornada a tiempo parcial a jornada de tiempo completo. Es más, parece apuntarse que una proporción importante de los empleos con jornada a tiempo parcial son ocupados por trabajadores que han tenido anteriormente jornada a tiempo completo, siendo éste el tipo de jornada que se desearían; pero dicen no encontrar. Insatisfacción con el tipo de jornada que se traduce en una menor satisfacción general con el trabajo:

<b>SATISFACCIÓN EN TRABAJO</b>			
<b>Tipo de jornada</b>	<b>Media</b>	<b>N</b>	<b>Desv. típ.</b>
Completa	7,15	5.159	1,93
Realización de estudios	6,48	79	1,94
Obligaciones familiares	6,97	106	2,23
No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa	6,01	137	2,47
No querer un trabajo de jornada completa	7,10	40	2,08
El tipo de actividad que desarrolla	6,95	178	2,07
Otra razón	6,36	21	1,97
No sabe/No contesta	6,71	34	2,38
<b>Total</b>	<b>7,10</b>	<b>5.755</b>	<b>1,97</b>

Fuente: Encuesta de calidad de vida en el trabajo (2000). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

## Jornadas no normales

Si el análisis de la evolución de la duración de la jornada debía descender a las ramas productivas, para ver las diferencias, lo mismo hay que hacer para el análisis de la desnormativización de la jornada. Hay que destacar que el porcentaje de los que tienen jornada no normal (noche, turnos) asciende al 21% de los asalariados en Química, 22% en Metal y 11% en Comercio y Hostelería.

La diferencia por rama de actividad también se encuentran con respecto al trabajo en festivos, donde Servicios Sociales, con un relevante lugar para el subsector de trabajadores sanitarios, y Comercio y Hostelería se distancian de los demás.

<b>TRABAJO EN DOMINGO O FESTIVO (PORCENTAJE POR RAMA DE ACTIVIDAD)</b>			
<b>Rama de actividad</b>	<b>Sí, regularmente</b>	<b>Sí, ocasionalmente</b>	<b>No</b>
Química	9,10 %	11,40 %	79,50 %
Metal	4,50 %	14,60 %	80,90 %
Otras Industrias Manufactureras	8,80 %	11,40 %	79,80 %
Otras Industrias	6,00 %	15,20 %	78,80 %
Construcción	1,90 %	10,10 %	88,00 %
Administración/Banca	5,20 %	12,50 %	82,30 %
Comercio/Hostelería	23,30 %	19,20 %	57,50 %
Servicios Sociales	15,20 %	16,60 %	68,20 %
Otros Servicios	12,90 %	19,70 %	67,40 %
<b>Total</b>	<b>11,10 %</b>	<b>15,10 %</b>	<b>73,80 %</b>

Fuente: Encuesta de calidad de vida en el trabajo (2000). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Si el 24,3% de los trabajadores prolonga la jornada laboral sin compensación económica de manera habitual, en lo que puede considerarse un aumento difuso –en cuanto no registrado- del tiempo de trabajo<sup>2</sup>, la proporción sobrepasa o se acerca a la tercera parte de los ocupados en ramas productivas como Servicios Sociales, Banca y Comercio y Hostelería.

<b>TRABAJO EN DOMINGO O FESTIVO (PORCENTAJE POR RAMA DE ACTIVIDAD)</b>			
<b>Rama de actividad</b>	<b>Sí, regularmente</b>	<b>Sí, ocasionalmente</b>	<b>No</b>
Química	18,9%	80,0%	1,1%
Metal	16,6%	83,1%	0,3%
Otras Industrias Manufactureras	16,2%	83,6%	0,3%
Otras Industrias	19,7%	79,6%	0,7%
Construcción	6,8%	93,2%	
Administración/Banca	28,8%	70,8%	0,4%
Comercio/Hostelería	27,2%	72,5%	0,3%
Servicios Sociales	38,8%	60,5%	0,7%
Otros Servicios	27,4%	71,8%	0,7%
<b>Total</b>	<b>24,3%</b>	<b>75,3%</b>	<b>0,4%</b>

Fuente: Encuesta de calidad de vida en el trabajo (2000). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

<sup>2</sup> Para un análisis cualitativo de este aumento difuso del tiempo de trabajo y algunas de sus consecuencias, en algunos niveles de empleo relativamente privilegiados, véase Callejo (2001). Para un análisis del lugar estratégico que adquiere este tipo de empleo, véase Brunet y Belzunegui (1999)

Así, según las ramas analizadas, sólo los trabajadores que se encuentran bajo los epígrafes de Otras Industrias Manufactureras u otras Industrias y Construcción, pueden considerarse con cierta presencia de la norma temporal del trabajo.

## **Conclusiones**

Como ha intentado apuntar la introducción metodológica, una de las primeras conclusiones estriba en la necesidad de una concepción más amplia del tiempo de trabajo, que la meramente centrada en la duración de la jornada. Una concepción que ha de tener en cuenta la capacidad estructurante de este tiempo, tanto sobre la vida de los individuos, como de la sociedad. Así, un tiempo de trabajo desestructurado, con continuos cambios en los límites entre tiempo de trabajo y tiempo propio o de descanso, o cambios de turnos, parece tender a generar individuos desestructurados, con dificultades para crear y mantener sus relaciones sociales, incluso los más cercanos, y, por lo tanto, sociedades desestructuradas. Salvo que tales individuos, como ocurre con las mujeres, deban buscar su integración y estructuración en ámbitos distintos al laboral, como el familiar, quedando fijadas en la actualidad, dado el cariz que toma el sistema de géneros, a la subordinación de su pareja masculina.

En cualquier caso, tal concepción amplia y profunda del tiempo de trabajo no es la que impera en los registros oficiales sobre el empleo y los trabajadores. Circunstancia que señala la necesidad de estudios ad hoc, donde la percepción, valoración y, en definitiva, representación del tiempo en general y el tiempo en particular ocupen un lugar central. A pocos se les escapa que tales objetivos requieren del apoyo fundamental de aproximaciones de carácter cualitativo a una práctica, el trabajo concreto y la jornada laboral concreta, cargada simbólicamente y más "irregular" o desnormativizada, que lo que tienden a mostrar instrumentos hechos para la normativización y la estandarización, como son las diversas encuestas para ser analizadas estadísticamente.

En cuanto a lo que podrían considerarse conclusiones sustanciales, las encuestas de opinión parecen apuntar la relación entre tipo de jornada y satisfacción en la vida y en el propio trabajo. Esto no es obstáculo, para constatar la propia desnormativización del tiempo de trabajo, especialmente en lo que respecta al aumento de ocupados que trabajan en domingo o festivo, lo que según algunos estudios alcanza a la cuarta parte de la población trabajadora ocupada.

Tales conclusiones no son obstáculo para que, asimismo, se ponga de relieve que la estructuración del tiempo de trabajo no es un elemento que centre la preocupación, ni las demandas de los trabajadores, frente a otros, como las rentas o el propio acceso a un puesto de trabajo. Ahora bien, la preocupación por la estabilidad, por la duración en el empleo a medio y largo plazo y, en definitiva, por la trayectoria, siguen teniendo un lugar central, hasta ser uno de los motivos centrales para la aceptación y, por lo tanto, valoración de un empleo. Cuestión que hace sospechar que cuando las trayectorias se ven amenazadas (falta de renovación de contratos temporales, escasa estabilidad empresarial) o, al menos, tienden a diluirse las pautas de tales trayectorias (movilidad ascendente en la empresa), tienden a aceptarse las imposiciones temporales de la empresa, yendo más

allá de los acuerdos colectivos, o, al menos, la cuestión de las características de la jornada y su duración pasan a un segundo plano.

El problema de la centralización en la duración de la jornada por parte de los agentes sociales es que se esté negociando su reducción a cambio de la transformación de la misma, que, además puede ir acompañada de mejoras salariales. En especial, en fases de aumento de las expectativas —que no son sino otro elemento de la estructura temporal- individualistas de ganancia, movilidad laboral y de consumo. Para los analistas norteamericanos, el consumo es la gran fuente de explicación: no explican el consumo a partir del trabajo (lo que parece la perspectiva marxista) sino el aumento de horas de trabajo como adaptación a las nuevas demandas del consumo. Es lo que parecen hacer Schor (1994) y McCarnoy (2001). En definitiva, son explicaciones, como las de Bauman (2000), de la evolución de la sociedad de consumo a partir de la desregulación o liquidación del estado de bienestar, sin tener en cuenta que la propia sociedad de consumo emerge como consecuencia de este tipo de estado (Offe 1994) y la posibilidad de planificar y proyectar la vida con cierta estabilidad. Salvo que se concentre la nueva sociedad de consumo en la mercantilización de la salud, la educación, la vida (seguros) y aspectos que antes cubría el propio estado de bienestar.

## Referencias

- ABAUMAN, Z. (2000): *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.
- BOURDIEU, P. (1991): *El sentido práctico*. Madrid: Taurus.
- BRUNET, I., y A. BELZUNEGUI (1999): *Estrategias de empleo y multinacionales*. Barcelona: Icaria.
- CALLEJO, J. (2001): "La disponibilidad temporal corporativo como atributo de distinción excluyente", *VII Congreso Nacional de Sociología*, Salamanca, septiembre.
- CARNOY, M. (2001): *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza.
- FINA SANGLAS, LL. (2001): *Mercado de trabajo y políticas de empleo*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- KLING, R. (ed.) (1996): *Computerization and Controversy: Value Conflicts and Social Choices*. San Diego: Academic Press.
- OFFE, C. (1992): *La sociedad del trabajo: problemas estructurales y perspectiva de futuro*. Madrid: Alianza.
- OFFE, C. (1994): *Contradicciones en el estado del bienestar*. Madrid: Alianza.
- PRIETO, C. (1999): "Crisis del empleo ¿crisis del orden social?", en F. Miguélez y C. Prieto (dir. y coord.): *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- PRIETO, C., y R. RAMOS (1999): "El tiempo de trabajo: entre la competitividad y los tiempos sociales", en F. Miguélez y C. Prieto (dir. y coord.): *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- ROSELL, J., y J. TRIGO (2000): *El reparto del trabajo: el mito y la razón*. Madrid: Instituto de Estudios Económicos.
- SCHOR, J. B. (1994): *La excesiva jornada laboral en Estados Unidos: la inesperada disminución del tiempo de ocio*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- SEITER, E. (1999): *Television and New Media Audiences*. Oxford: Clarenton Press.