

TIEMPOS Y DESIGUALDADES

Albert Recio (Dep. Economía Aplicada UAB)

1. Introducción: Las distintas caras de la desigualdad

Una de las formas de valorar las características y deseabilidad de cada sociedad humana lo constituye el análisis de las desigualdades que en ellas se producen. En especial aquellas desigualdades que tienen una enorme continuidad y sistematicidad, que no pueden explicarse por el resultado de un proceso aleatorio que unas veces favorece a unos y otras a otros, sino que tiene su origen en instituciones y pautas de poder que tienden a reproducir los grupos perdedores y ganadores.

En los últimos años la preocupación por la desigualdad a vuelto a constituir un tema central de debate social en la medida que las políticas neoliberales han acrecentado el nivel de desigualdades en algunos países centrales y el proceso de globalización las ha amplificado a escala planetaria. El término más general de comparación es el de las diferencias de renta. No cabe duda que en una sociedad mercantil donde las personas satisfacen parte de sus necesidades a través del mercado, el obtener un nivel mayor o menor de renta es un elemento significativo para determinar el flujo de bienes y servicios con que podrá contar y marca su capacidad de influencia sobre el mercado. Pero resulta también obvio que la renta no es la única medida significativa de las desigualdades.

Como ha puesto de manifiesto Sen, dos personas con igual nivel de renta, pueden alcanzar grados muy diferentes de satisfacción de sus necesidades en función de muchas otras variables. Algunas emanan sin duda de aspectos no directamente relacionados con el "status" socioeconómico (por ejemplo es posible que determinadas enfermedades afecten de forma aleatoria al conjunto de la población), pero otras tienen el mismo tipo de sistematicidad que se manifiesta en la distribución de la renta. Evaluarlas puede suponer en parte simplemente otra forma de medir las mismas desigualdades, pero sirve también para dar cuenta de diversos espacios, formas y condiciones que impiden a los seres humanos alcanzar niveles parecidos de bienestar material.

Sin duda la capacidad de alcanzar bienestar material es una cuestión compleja, pero todas las pistas apuntan a que la igualdad en los recursos con que cuenta cada individuo constituye una parte importante de la cuestión, entendiendo por tales los recursos físicos, monetarios y cognitivos (y/ o el acceso a los mismos). Sin lugar a dudas también la red de relaciones personales constituye una gran cuestión, puesto que permite acceder a otros recursos, utilizar mejor o peor los que se tienen, obtener información, apoyo, etc. de otras personas. La teoría neoclásica tiende a reducir esta complejidad a una sola medida: la monetaria, suponiendo que todos los recursos son completamente monetizables y que existen posibilidades ilimitadas de sustitución entre ellos, peor cualquier análisis profundo de la realidad muestra (al igual que ocurre en el análisis de los recursos naturales) la inanidad de esta percepción. Aunque el dinero permite acceder a muchos recursos no es una

llave universal, algo que se pone en evidencia en el caso del tiempo o en el caso de las redes relacionales (el cariño no se compra, a lo más se obtienen sustitutivos mediocres). Aunque como ha indicado Sen los recursos interactúan con las capacidades de los individuos a la hora de producir mejores o peores resultados, queda fuera de dudas que la cuestión de los recursos es un tema pertinente a estudiar a la hora de analizar las desigualdades.

Una de las cuestiones clave a este respecto la constituye el tiempo. La mayor parte de actividades humanas requieren tiempo para su realización: no hay producción ni consumo instantáneos ni se pueden hacer todas las cosas a la vez (aunque sí algunas). La constatación que la limitación del tiempo constituye una de las cuestiones cruciales en la vida de las personas es hasta cierto punto un tema reconocido por todas las ideologías económicas. Pero una vez más se tiende a reducir la cuestión a una cantidad cuando el problema es a todas luces más complejo. Vale decir de entrada que la "dotación" de tiempo que tiene cada persona es hasta cierto punto "igualitaria": el día tiene 24 horas para todos (aunque la duración de la existencia humana provoca que el tiempo vital sea muy diferente), pero es en el control de estas 24 horas donde se producen importantes desigualdades que son las que propongo estudiar.

En este trabajo planteamos analizar las desigualdades que existen en España en materia de jornada laboral mercantil, a partir de los datos suministrados por la Encuesta de Población Activa. En la sección 2 se discute brevemente la cuestión de las desigualdades y el tiempo de trabajo en general, En la sección 3 se estudian las diferencias en la longitud de la jornada laboral y en la sección 4 se exploran las desigualdades en términos de horarios particulares, poco deseables. Por último se incluye un comentario final con alguna sugerencia de política social.

2 Tiempo y desigualdades: perspectiva general

Aunque para todas las personas el día tiene igual duración, no todas disponen del mismo con idéntica libertad y autonomía. Desde un punto de vista individualista el tiempo sólo es libre si uno puede decidir a su pleno antojo como pasarlo, a que cosas dedicarlo. Para esta forma de mirar cada individuo debería ser capaz de decidir cuantas horas dedica a la producción (y por tanto las decisiones sobre el uso del tiempo, el consumo y la producción, serían automáticas). Pero resulta obvio que este modelo social si bien ayuda a discutir algunas cuestiones, resulta completamente irreal en cuanto a situar los problemas sociales de la forma como se plantean: en prácticamente todas las sociedades humanas la producción requiere la realización de tareas colectivas que obligan a las personas a relacionarse entre sí, en toda sociedad la vida personal tiene que ver con un conjunto de relaciones con otras personas. De aquí que el modelo del individuo que asigna libremente su tiempo sea una forma falsa (aunque puede ser heurísticamente útil para explorar algunas cuestiones) de analizar los problemas. La vida humana es vida social, en todos sus aspectos, y es en este campo donde se producen las cuestiones que atañen a las desigualdades.

Desde el momento que la producción constituye un proceso social, y desde el momento en que la misma se realiza con una base tecnológica que permite que el nivel de producto individual supere al del consumo individual aparece la posibilidad de que surjan desigualdades en el tiempo dedicado a la producción, o tiempo de trabajo. Toda la teoría de la explotación clásica se basa en esta desigualdad en el tiempo de trabajo. En la capacidad que tienen unos grupos sociales para conseguir, mediante diversos mecanismos institucionales, que otros individuos o personas prolonguen su jornada laboral en beneficio de los primeros. Con esta prolongación el grupo "explotador" acrecienta el volumen de recursos a su servicio o reduce su propio tiempo de trabajo (u obtiene una combinación de ambos aspectos). El que está prolongación de la jornada sea "forzada" o "voluntaria" es en parte intrascendente por cuanto una de las características de las instituciones es su capacidad de generar "consenso" sobre sus normas de funcionamiento, incluso entre los que salen perjudicados por las mismas. En situaciones de normalidad el plustrabajo de unos será aceptado, no sin resistencias más o menos abiertas, como una necesidad de la vida social. Pero en todo caso la repetición sistemática de plustrabajo (no la circunstancial) debe entenderse como síntoma de explotación.

Cabe señalar que las formas institucionales que se asocian al plustrabajo son variadas a lo largo de la historia, aunque en cada fase histórica predominen algunas más que otras. El análisis marxista clásico ha permitido destacar la explotación capitalista como una forma predominante en nuestra sociedad. Una forma que permite al grupo social dominante obtener unas riquezas desorbitantes con las que refuerza su poder social. De la misma forma que el análisis feminista ha puesto en evidencia la explotación doméstica de las mujeres en la realización de trabajo para los otros, por más que esta explotación venga edulcorada por un sistema social en el que las relaciones emocionales juegan un papel encubridor de este entramado.

La medición de esta explotación en tiempo de trabajo es sin embargo distinta en la esfera mercantil y en la doméstica. En esta última el objetivo de la actividad productiva es servir directamente las necesidades vitales del pequeño grupo familiar. La explotación adopta aquí la forma directa de una desigualdad en el tiempo de trabajo, por cuanto un grupo social- fundamentalmente los hombres- obtienen un flujo de servicios mediante el trabajo- a cambio de nada- del otro grupo. A este planteamiento puede objetarse que no necesariamente existiría "explotación" en el caso que exista una completa división del trabajo. Los hombres trabajarían en empresas mercantiles de las que obtendrían recursos monetarios que compartirían con el resto de sus familiares. Los hombres aportarían trabajo de un tipo y las mujeres de otro, sin que pudiera hablarse de plustrabajo en ningún sentido. Es sin duda una posibilidad (que no evita recordar que este sistema de división del trabajo conlleva otras muchas desigualdades: desde la fijación desigual de derechos sociales hasta el prestigio), pero una posibilidad que se evapora cuando el modo dominante pasa a ser el de la pareja con doble presencia o la pareja con hombre pensionista, donde las desigualdades de tiempo son evidentes y donde una de las partes o bien trabaja menos o simplemente vive de las rentas obtenidas como derecho anterior.

Más compleja es la visualización del plustrabajo mercantil. Por cuanto en este caso el objetivo no es tanto el de permitir a unos eludir su cuota de esfuerzo laboral (aunque sin duda bastante hay de esto), cuanto el de permitir acrecentar su riqueza a costa del trabajo ajeno. Lo que diferencia a un capitalista de un trabajador no es que no trabaje, sino que obtenga una parte desproporcionada del producto social. La visualización se hace más compleja y hasta cierto punto difícil de argumentar porque las reglas de juego del sistema actual legitiman la obtención de riqueza por normas diferentes al trabajo humano y por tanto encubren bajo el manto de "rentas del capital" lo que simplemente es una apropiación clasista de una parte del producto del trabajo ajeno. Y aún hay más. Incluso en el seno mismo de los asalariados las diferencias de renta y rendimiento que obtienen diversos individuos por su trabajo se encubren bajo la capa de una diferente cualificación, una diferente aportación productiva, una diferente responsabilidad que legitima el que un mismo esfuerzo productivo cunda más a unos individuos que a otros. Sólo en algunos casos extremos la apropiación directa de trabajo es evidente, aunque este sancionado por códigos sociales precisos (como en el caso de la actividad científica donde no es difícil encontrar a "excelencias científicas" que realizan su entera carrera mediante la explotación física e intelectual de una masa de subordinados). Pero en la mayoría de casos la explotación no se traduce necesariamente en desigualdades en la jornada laboral sino en desigualdades en la retribución.

En definitiva una parte de las desigualdades en el tiempo las constituyen la diferente cantidad de tiempo que cada persona tiene para sus propias actividades. En una sociedad igualitaria la aportación en horas de trabajo de cada individuo tendería a ser igual para obtener a cambio un parecido flujo de bienes y servicios sociales y por tanto el tiempo disponible para actividades no productivas debería ser parecido. Las desigualdades pueden por tanto expresarse en un desigual tiempo de trabajo y /o en un desigual rendimiento del tiempo empleado. Las primeras resultan evidentes en el caso del trabajo doméstico. Las segundas son más habituales en el mundo mercantil. Aunque también aquí pueden encontrarse diferencias que son el resultado del desigual poder que determinados grupos sociales tienen.

La duración de la jornada laboral no agota sin embargo los problemas del tiempo. Por razones diversas este no puede considerarse homogéneo desde el punto de vista humano. En primer lugar la vida humana esta influida por ritmos naturales, cíclicos y estacionales, que tienen influencia en las condiciones físicas de la especie humana, en sus ritmos naturales (día-noche, estaciones...). Aunque la industrialización ha tratado de eliminar estos condicionantes generando condiciones ambientales no cíclicas (luz permanente, temperatura inalterada, etc.) no parece que el esfuerzo, más allá del despilfarro energético que muchas veces conlleva, sea completamente satisfactorio y que el trabajo nocturno, o en situaciones climáticas extremas, no deje huella en la salud personal. En segundo lugar, en la medida que la vida humana es una vida social, la mayor parte de actividades se realizan con otras personas, solo tienen sentido si se realizan simultáneamente por diversas personas a la vez: ello vale para las actividades de cuidado personal, para las relacionales, para las actividades políticas, las educativas y las de ocio. La

gama de acciones a que un individuo tiene acceso está condicionada por la posibilidad de coordinar su tiempo con otros. Un tiempo que en cada caso es más o menos preciso en función del número de personas implicadas y la naturaleza de la actividad a realizar.

De todo ello deducimos que si tomamos el tiempo como un recurso, las posibilidades de cada persona de satisfacer sus propias necesidades, gustos etc. dependerán de dos elementos diferentes. La cantidad de tiempo disponible, una vez restado el tiempo de trabajo- mercantil y doméstico- Por esto la duración de la jornada laboral ha constituido siempre una cuestión crucial en el debate social en las sociedades capitalistas- Y por ello también el movimiento feminista ha puesto en evidencia la necesidad de un reparto del trabajo que incluya también el trabajo doméstico. En segundo lugar la configuración concreta de la jornada laboral: según cual sea la misma permite en mayor o menor medida realizar otras actividades., en definitiva realizar una vida social con más o menos sentido.

3 Duración de la jornada laboral mercantil

Conocer con alguna precisión la duración de la jornada laboral es tarea más difícil de lo que a primera vista parece. De hecho tenemos en nuestro país tres fuentes de información. En primer lugar la negociación sobre convenios colectivos que fija la jornada laboral acordada en la negociación colectiva. Al tratarse cifras anuales permite una fácil comparación, pero a cambio tiene varios problemas. En primer lugar la negociación colectiva no cubre directamente a todos los asalariados y por tanto deja fuera del campo de visión una parte importante de la población. En segundo lugar no da información de la jornada real, solo de la jornada negociada en convenio: por ejemplo no incluye datos sobre las horas extra (en todo caso refleja las condiciones salariales y los límites a la realización de horas-extra, pero no sí se realizaran efectivamente). Y, en tercer lugar no da cuenta del grado de cumplimiento efectivo de los convenios, de cuantas horas realmente se realizaran. Una cuestión no menor si se tiene en cuenta el realmente bajo poder sindical a la hora de hacer cumplir las condiciones acordadas, algo de lo que da buena cuenta la realización masiva de horas- extra en un sector de relativo alto nivel de presencia sindical como es el de cajas de ahorro y bancos.

Una segunda fuente es la Encuesta de coyuntura laboral, encuesta realizada a empresarios sobre la jornada laboral. La encuesta tiene la bondad que da una cierta indicación de cual es la evolución de la jornada real. Significativamente en los últimos años la encuesta muestra que se está produciendo un crecimiento de la jornada realmente trabajada, algo que parece más acorde con la percepción general (y con evidencias puntuales) que las reducciones de jornada que dan otras fuentes). Tiene el inconveniente de que se presenta con un elevado grado de agregación que a la postre da poca información sobre diferencias.

Por último está la encuesta de población activa, que incluye diversas preguntas sobre la jornada laboral, preguntas que algunas veces han sido objeto de ampliación en aspectos interesantes que vamos a analizar. El problema de la encuesta es de su propia forma de pregunta. Un conocimiento detallado de la jornada laboral efectiva solo puede hacerse con una encuesta específica que determine las horas de entrada y salida, las variaciones de jornada etc. Dependiendo del contexto en el que se realiza el trabajo la jornada pactada es más o menos cercana a la jornada efectiva. Allí donde no existe control sindical y la relación laboral es muy personalizada la jornada laboral efectiva fácilmente se incrementa con mecanismos diversos: laxitud en las horas de inicio y particularmente de cierre, realización de jornadas suplementarias para cubrir emergencias, prolongación de la jornada para terminar faenas... La pregunta directa sobre las horas trabajadas tiende a eliminar estas consideraciones. Y además la E.P.A. da datos de jornada semanal, lo que impide comparar completamente diferentes sectores por cuanto las variaciones en materia de vacaciones aumentan las diferencias de la jornada laboral. En la presentación de resultados la encuesta no distingue además entre jornada a tiempo completo y jornada a tiempo parcial, lo que conlleva que las jornadas laborales que se presentan están influenciadas por el menor o mayor influencia del empleo a tiempo parcial. (ello puede superarse con un tratamiento a partir de la base de datos personalizados, que aquí no hemos realizado) Como ventaja es el elevado nivel de datos que resulta útil a la hora de analizar las diferencias.

De hecho un análisis de la jornada laboral debería también incluir el tiempo de desplazamiento. Este es enormemente diferente en función del lugar de residencia y trabajo y el tipo de empleo y del tipo de transporte utilizado. Las personas con empleos estables tienen mayores posibilidades para reducir su tiempo de transporte (eligiendo un lugar de residencia acorde con su empleo) que las personas con empleos inestables o simplemente cambiantes (por ejemplo una situación típica entre los empleados de la construcción). En este campo sólo existen estudios locales que impiden una comparación con otras fuentes de información

Con todas estas salvedades, los datos suministrados por la Encuesta de Población Activa dan algunas pistas esenciales de desigualdades relevantes en materia de jornada laboral.

En primer lugar constatar que las mayores jornadas laborales las declaran siempre los no asalariados. Las mayores se encuentran en el mundo agrario, seguidos de autónomos y empresarios. Es bastante posible que esta pintura se acerque bastante a la realidad, por cuanto el hecho de ser empresario supone en muchos casos una asociación directa entre proyecto empresarial y vida privada, lo que obviamente no es el caso para los trabajadores y trabajadoras asalariados. Hay que considerar además situaciones particulares como la de los sectores de microempresa (pequeños productores agrarios, autónomos del transporte, pequeños comerciantes...) donde el alargamiento de la jornada constituye una parte esencial de la política de supervivencia de la propia actividad (largos horarios de apertura de los pequeños comercios, pluriactividad agraria etc.). Y considerar también la existencia de una franja de "falsos autónomos" cuyas condiciones laborales, entre ellas la jornada, viene

establecidas por las empresas que les dan actividad y para las que algunas veces la posibilidad de cortocircuitar las regulaciones sobre el tiempo de trabajo constituye una de las ventajas que permite el sustituir la relación laboral por la mercantil. No hay sin embargo que perder de vista que la jornada laboral de los empresarios es en muchos casos algo más que simple "trabajo" puesto que en muchos casos parte de la jornada laboral incluye actividades que otras personas realizan fuera del tiempo de trabajo. Por esta razón conviene concentrarse, en la medida de lo posible, en la población asalariada que es la que no puede elegir su jornada laboral ni las actividades que realiza mientras está sujeto a un régimen de trabajo capitalista.

La forma más directa de ver la cuestión la constituye el análisis de la que se considera jornada laboral habitual. En el cuadro 1 se reflejan las diferencias entre la jornada habitual de los diversos sectores de actividad, separando entre asalariados del sector público y privado (aunque del público sólo incluyo aquellos sectores donde la presencia de empleo público es significativa (más del 10% de empleo sectorial))

CUADRO 1 JORNADA LABORAL HABITUAL POR SECTORES
(HORAS A LA SEMANA)

	S. Privado	S. Público
Pesca	56,8	
Transporte y Com.	41,3	38,7
Agricultura y Gan.	41,0	
Construcción	40,7	
Industria manufact.	40,3	
Minería	40,2	
Energía y agua	39,9	39,3
Comercio	39,9	
Hostelería	39,7	
Finanzas	39,4	
Admin. pública		37,9
Otros servicios	37,5	35,8
Sanidad	36,8	37,8
Serv a las empresas	36,6	
Educación	31,9	33,8
Total	39,1	36,9

fte INE E.P.A. 2º semestre 2001, elaboración propia

Aunque se trata de cifras medias, que incluyen a empleados a tiempo parcial, de la lectura de estos datos pueden ya colegirse algunas impresiones interesantes. En primer lugar la jornada habitual media es sustancialmente superior en el sector público que en el privado. De hecho los sectores en los que la jornada laboral es más baja son, a excepción de los servicios a las empresas donde la presencia de empleo a tiempo parcial es importante, sectores con una presencia relevante del sector público, (donde incluso hay que pensar que las condiciones laborales en el mismo- por ejemplo sanidad y

educación- influyen en las condiciones laborales generales del sector). En segundo lugar la jornada media en el sector privado se sitúa más cerca del tope legal de las 40 horas que no de las reivindicadas 35 horas. En tercer lugar aunque las diferencias en los sectores privados son menores, los sectores de salarios más bajos tienden a figurar entre las que tienen jornadas laborales medias más prolongadas, lo que muestra que en este, como en muchos otros campos, las ventajas y desventajas en el mercado laboral tienden a ir juntas.

Con objeto de reforzar este análisis podemos utilizar otras informaciones útiles. En la E.P.A. del segundo trimestre del 2001 se incluye un desglose de las frecuencias de horarios que han trabajado distintos grupos de personas. Este desglose refuerza la presunción de que existen importantes diferencias en materia de jornada entre el sector público y el privado

Cuadro 2 FRECUENCIA DE JORNADA LABORAL DE ASALARIADOS
(en % de trabajadores del sector)

Horas trabajadas	S. Público	S. Privado
0	6,8	3,3
1 a 9 horas	0,8	1,3
10 a 19 horas	2,8	3,4
20 a 29 horas	9,1	9,8
30 a 39 horas	53,2	14,7
40 a 49 horas	25,3	60,8
Más de 50 horas	2,0	6,7

fuentes I.N.E. EPA 2º trimestre 2001

Mientras la "norma" en el sector público se sitúa en la frecuencia 30-39 horas, en el sector privado la norma es entre 5 y 10 horas superior, siendo asimismo algo superior el empleo privado en jornadas inferiores. Parece por tanto evidente que la diferencia entre lo público y lo privado constituye un importante campo de diferenciación a la hora de determinar la mayor longitud de la jornada laboral. Una diferencia que refuerza otras, particularmente el mayor grado de estabilidad en el empleo y la menor dispersión de ingresos que caracterizan al empleo público.

Ya he indicado que la jornada laboral media esconde sin embargo el diferente peso que tiene el empleo a tiempo parcial en cada sector. A una media puede llegarse por muchas vías. En los cuadros 3 y 4 analizamos el impacto del tiempo parcial y las largas jornadas laborales en los diversos sectores de actividad. Los datos no diferencian entre empleo asalariado y no asalariado, hecho que distorsiona la incidencia de la cuestión entre los asalariados, por ello en el cuadro 4 incluimos un índice del grado de asalarización del sector, que permite matizar en que medida es la presencia de un volumen elevado de no asalariados lo que puede estar explicando jornadas laborales más prolongadas, aunque por lo visto en el cuadro 2 podemos ya concluir que un elevado

porcentaje de asalariados realiza jornadas laborales superiores a las 40 horas semanales.

Si bien el análisis de la incidencia del empleo a tiempo parcial permite explicar una parte de las diferencias en la jornada media no las explica de forma suficiente. De hecho en el sector donde su incidencia es mayor coincide curiosamente con el único sector de empleo claramente privado con una jornada media "reducida", la de servicios a las empresas. Del cuadro 3 se deducen también algunos otros aspectos importantes. En primer lugar que si bien el empleo a tiempo parcial es un empleo femenino (la incidencia de empleos masculinos a tiempo parcial es sólo del 2,8% del empleo masculino

CUADRO 3 PORCENTAJE SECTORIAL DE EMPLEO A TIEMPO PARCIAL

	% t parcial sectorial ¹	% t. parcial femenino ²	grado feminización ³
Trabajo domiciliario	51,4%	57,4%	89,2%
Serv. a las empresas	14,8%	25,9%	49,2%
Otros servicios	14,6%	22,7%	49,9%
Educación	14,4%	16,3%	62,8%
Hostelería	13,3%	21,2%	47,9%
Sanidad	9,3%	10,8%	73,8%
Comercio	8,1%	14,0%	45,7%
Pesca	7,5%	37,0%	16,0%
Agricultura	7,3%	15,5%	27,1%
Finanzas	4,3%	9,6%	38,4%
Transportes y comunicaciones	3,7%	11,2%	20,6%
Ind. manufacturera	2,9%	7,6%	24,9%
Admon pública	2,9%	6,2%	36,6%
Energía y agua	2,1%	9,3%	13,7%
Construcción	1,6%	10,6%	4,8%
Minería	0,7%	0,0%	0,0%
total	8,2	17,3	37,4%

1 Empleo t. parcial sector/ empleo total sector x 100

2 Empleo femenino t parcial sector/ empleo femenino sector x 100

3 Empleo femenino sector /empleo total sector x 100

total, de ningún modo puede concluirse que el empleo a tiempo parcial esté diseñado específicamente para cubrir demandas de las propias mujeres. Aunque discutir a fondo la cuestión del tiempo parcial no es el objetivo de este papel, resulta evidente que la generación de empleos a tiempo parcial tiene más que ver con las necesidades de los demandantes de fuerza de trabajo que con las propias mujeres. Si así fuera debería esperarse que la mayor o menor incidencia del empleo a tiempo parcial se produjera en función del grado de feminización de cada sector, lo que a todas luces es evidente que no ocurre. Su predominio es claro en un sector de empleo característico de las mujeres de clase obrera- las "faenas a domicilios de clase media"-, es elevado en algunos sectores relativamente feminizados (servicios a las empresas, otros servicios y

hostelería) y es moderado en sectores de fuerte presencia femenina como la educación y la sanidad (sectores en los que además existen menores diferencias entre los porcentajes de empleo a tiempo parcial masculino y femenino). Son las características del empleo las que determinan que sea a tiempo parcial y en todo caso estos empleos se feminizan, con mucha mayor propensión a serlo en el caso de las mujeres de clase obrera que en el caso de las mujeres de clase media y con estudios superiores a las que es más difícil o menos deseable atraer para este tipo de empleos.

Aunque una parte de las largas jornadas laborales puedan explicarse por la mayor presencia de empresarios y autónomos, no parece que por sí sola este

Cuadro 4 JORNADAS LABORALES PROLONGADAS POR SECTORES

Sector	+ 40 horas ¹	+ 50 horas ²	Grado asalarización ³
Pesca	22,7%	53,6%	59,1
Agricultura	40,0	33,1	40,2
Hostelería	46	31,0	68,8
Transporte	52,5	16,7	79,3
Comercio	58,0	13,6	66,2
Serv a las empresas	52,3	8,8	82,7
Otros servicios	49,8	8,7	76,9
Ind manufacturera	66,5	7,8	87,7
Construcción	67,8	7,7	79,6
Financiero	54,2	6,3	93,4
Minería	52,9	6,3	86,1
Serv doméstico	24,9	4,3	100,0
Sanidad	39,2	3,3	94,0
Energía	61,6	3,1	97,5
Admin, pública	24,9	2,5	100,0
Educación	15,4	0,9	95,5

1 % de ocupados del sector que trabajan de 40 a 49 horas semanales

2 % de ocupados del sector que trabajan más de 50 horas semanales

3 % de asalariados sobre ocupados del sector

fuentes INE EPA 2º trimestre 2001

diferente nivel de asalarización sea capaz de explicar el peso de las largas jornadas laborales a tenor de la información detallada en el cuadro 4.

A lo sumo ello puede ser importante en el sector agrario y pesquero (aunque existe evidencia de la mayor jornada laboral que experimentan los asalariados agrarios respecto al resto de asalariados), lo que en buena medida indica que es posible que allí donde predomina la pequeña empresa, las largas jornadas de los patrones acaban por "arrastrar" las jornadas laborales de "sus" asalariados. Pero el grado de asalarización no es capaz de explicar los elevadísimos porcentajes de personas con jornadas laborales superiores a las 40 horas en campos como el transporte, la construcción, el sector financiero, la

hostelería, los servicios a las empresas y la industria manufacturera. Una vez más se comprueba que la diferencia más esencial es la que existe entre empleo público y empleo privado, y dentro de este último una mayor tendencia a las largas jornadas en los sectores caracterizados como de empleos temporales.

Para completar el análisis de las desigualdades vale la pena analizar las diferencias que existen entre diferentes grupos de asalariados. Aunque la información analizada no es homogénea (en este caso no se trata de la jornada habitual sino de la jornada efectivamente trabajada, una medida a la baja puesto que recoge al personal de baja por razones diversas- vacaciones, enfermedad, regulación de empleo, etc.) es igualmente válido como índice de las desigualdades

CUADRO 5 JORNADA LABORAL MEDIA POR CATEGORÍAS SOCIOPROFESIONALES

	Jornada laboral media	% t.parcial femenino
Directivos	40,0	5,0
Trabajadores agrarios	38,5	n.d.
Obreros cualificados	37,5	9,5
Contramaestres	37,0	n.d.
Obreros no cualificados	36,7	37,0
Administrativos, vendedores	35,4	10,0
Profesionales y técnicos públicos	35,1	
Profesionales y técnicos privados	33,6	11,1
Trabajadores de servicios	32,5	20,9

Como puede observarse existen importantes diferencias en detrimento de los empleos manuales. Vale la pena observar que mientras en el caso de los trabajadores de servicios una parte de la jornada más reducida se explica por la mayor incidencia del empleo a tiempo parcial, en el caso de los "no cualificados" el elevado porcentaje de empleos a tiempo parcial hace pensar en largas jornadas laborales del resto. Sin comentar el hecho de que en esta categoría de no cualificados se incluyen las mujeres de servicio doméstico que llevan a cabo una variada y compleja actividad. Un buen indicador del carácter sexista y clasista sobre el que se construye el concepto de cualificación, En todo caso son los técnicos los que tienden a tener jornadas más reducidas (la menor jornada de los del sector privado se explica por su menor jornada media en el sector servicios, posiblemente porque aquí se da mucha más empleo a tiempo parcial que en el sector público.). En definitiva las desigualdades de horarios de trabajo tienden a estar asociadas a los mismos procesos que generan desigualdades en salarios y prestigio social.

El análisis suscito de la longitud de la jornada laboral sugiere que las mejores condiciones de trabajo se producen en el sector público, el que emplea un mayor porcentaje de personal técnico y con educación superior. Ello explica en

buena medida la preocupación de buena parte de las clases medias y sectores de la clase obrera, por asociar la mejora de las condiciones de vida de sus hijos e hijas a la realización de una carrera universitaria que permita el acceso a un empleo público. Una orientación que no descansa sólo en "valores" sino que tiene su lógica cuando se analizan las diferencias de jornada en diversos sectores.

Desde la consideración del género el análisis sugiere que el mercado laboral de las mujeres está a su vez más segmentado que el de los hombres. El de estos se diferencia fundamentalmente por la dicotomía público/ privado y, en menor medida, técnico/ trabajador manual. La jornada laboral es más reducida en el sector público que en el privado y más elevada para los empleos manuales. En el caso de las mujeres este esquema sigue siendo válido (y de hecho hay una mayor asociación entre empleo público y empleo técnico en el caso de las mujeres que tienen mayores dificultades de acceso a empleos técnicos privados), pero que en el campo del empleo privado se abre una segunda dicotomía entre empleos a tiempo completo (a menudo tan largos como los de los hombres veré cuadro 5) y empleos a tiempo parcial, con menores rentas y prestigio social, empleos que no permiten desarrollar un modelo de vida autónomo

CUADRO 5 LARGAS JORNADAS MASCULINAS Y FEMENINAS

	40-44 horas	45-49 horas	+ 50 horas
Hombres	63,5%	7,1%	15,7%
Mujeres	48,5%	5,2%	6,2%

4. Flexibilidad de la jornada laboral y jornadas indeseables

La duración de la jornada laboral no es el único condicionante para las actividades humanas. Como ya he señalado anteriormente su distribución a lo largo del día o la semana también cuenta. Algunos horarios son más fáciles de compaginar con otras actividades que otros. La vida familiar y social requiere "coincidir" con otras personas, lo que exige que una coordinación de horarios. Determinados horarios dificultan estas coincidencias y por tanto reducen o hacen imposible llevar una vida social normal. La vida humana está además dominada por ciclos vitales de carácter natural (particularmente el ciclo día-noche) que conlleva que horarios diferentes a este ritmo "natural" tengan efectos negativos para la salud, efectos que a menudo se suman a los impactos sobre la vida social.

A la hora de valorar la bondad de los horarios de trabajo hay que considerar por tanto dos aspectos diferentes: la indeasibilidad de los horarios, aquellos que reducen la capacidad de vida social de las personas, y la irregularidad de los mismos. Por irregularidad entiendo el cambio del horario laboral en función de decisiones de la empresa. Su efecto negativo es que provoca cambios que distorsionan la organización de las actividades no laborales. Cuando más frecuente e imprevisible el cambio, peores son sus consecuencias para la vida familiar. Las personas obligadas a trabajos con horarios "indeseables" estables

pueden al menos alcanzar una cierta organización estable de sus vidas (aunque ello suponga limitaciones en aspectos importantes de su vida social), pero si el horario cambia continuamente esta posibilidad es cada vez más difícil. Incluso en el caso de cambios regulares (por ejemplo los turnos rotativos) estas dificultades existen, pues las personas deben adecuar sus ritmos vitales (dormir, comer, etc.) a las imposiciones de los turnos.

La importancia de estas cuestiones está relacionada con las demandas crecientes de flexibilidad horaria que las empresas han intentado implantar en los últimos años. Cambios que han estado orientados tanto a ampliar el intervalo de los horarios de trabajo- ampliando el trabajo en días de fiesta, noche etc.- como su flexibilidad. De hecho una parte de la negociación colectiva en torno a la jornada de trabajo ha estado orientada a introducir diversos esquemas de jornada variable a elección de la empresa, aunque en su mayor parte muestra un grado limitado de variabilidad (trabajo un número limitado de fines de semana al año, posibilidad de adaptar parte de los días de vacaciones a decisiones de la empresa, jornada variable en función de situaciones estacionales...) tienen efectos indudables sobre la vida social de las personas. En algunos casos existe evidencia de jornadas totalmente variables (por ejemplo en el caso de trabajadores a tiempo parcial de grande superficies).

Analizar el impacto de estos cambios es tarea difícil y requiere posiblemente una acumulación de estudios de caso que muestren los cambios que están teniendo lugar en el mundo laboral (o en su caso desmientan su importancia). Lo que voy a presentar es un resultado más modesto pero indicativo de que condiciones temporales afectan a diversos grupos de trabajadores. La base son unas preguntas introducidas en la E.P.A. del segundo semestre de 1996 referente a condiciones laborales particulares. No he podido encontrar la misma información en años sucesivos. Por ello no nos permite analizar si se trata de cuestiones cuya importancia ha aumentado, pero considero que se trata de una buena pista a la hora de evaluar las diferencias que afectan a diversos grupos de trabajadores.

En el cuadro 6 presento los resultados generales para hombres y mujeres de diversas condiciones temporales de trabajo

Una primera cuestión relevante la constituye la similitud de las condiciones laborales de hombres y mujeres en la mayoría de situaciones particulares. Ello sugiere que a la hora de organizar los procesos productivos no cuentan las diferencias personales sino que estos se organizan en función de principios organizativos basados en el interés de las empresas, en las características del mercado del producto etc. Contrariamente a lo que propugna un cierto discurso de la incapacidad de las mujeres para adaptarse a esta exigencia, la evidencia sugiere que estas se adaptan igual que los hombres a las condiciones que dicta el mercado.

CUADRO 6 CONDICIONES TEMPORALES DE LA POBLACIÓN OCUPADA
(en % de su grupo respectivo)

	Hombres	Mujeres
Jornada continua	36,6%	49,5%
Jornada partida	63,4%	50,5%
Trabajo 1 sábado al mes	5,4%	4,4%
Trabajo más de 1 sábado	37,1%	40,0%
Trabajo 1 domingo al mes	3,6%	2,8%
Trabajo más de 1 domingo	15,6%	15,4%
Algunas noches al mes	6,1%	3,4%
Más de 15 días de noche	5,5%	3,3%
1 cambio de turno al mes	0,8%	0,6%
2 o más cambios de turno	6,2%	4,3%

fuentes I.N.E. E.P.A 2º trimestre 1996

En segundo lugar resulta evidente que los horarios particulares, lejos de constituir una situación "excepcional" constituye para muchos empleos una situación permanente. Tanto en el caso del trabajo en sábados, domingos, nocturno como en la realización de turnos es mucho más habitual aquellas situaciones en las que es permanente (gente que trabaja varios sábados o domingos al mes, que realiza su jornada laboral habitualmente de noche o que cambia varias veces de turno) que no el uso de estas cuestiones como una solución particular (1 día o pocos días al mes). Quizás se considerará que el trabajo en sábado o domingo no es una cuestión muy grave, aunque sin duda reduce las posibilidades de ocio de las personas que trabajan el fin de semana, no sólo porque algunas actividades de ocio no se ofrecen otros días, sino particularmente, porque es posible que no puedan coincidir con el resto de personas que da sentido a esta actividad de ocio. Es posible que el porcentaje de empleo nocturno o de turnos rotatorios se considere moderado, pero tiene efectos importantes para la vida de este 5-10% de personas forzadas a realizarlo. Por esto me parece interesante estudiar a que grupos afectan particularmente estas actividades.

Sin lugar a dudas la incidencia para la vida personal de estos distintos tipos de jornada es diverso. En el caso del tipo de jornada su sentido puede ser diferente en función de diversos parámetros. En general cabe esperar que la jornada partida supone una jornada efectiva más larga por cuanto implica mayor tiempo de viaje al centro de trabajo (lo cual depende también de la localización del mismo con respecto al lugar de residencia y el resto de actividades sociales) y, a menudo un mayor peso de tiempos "muertos"

(tiempos en los que no existen muchas posibilidades de hacer nada): ello es especialmente importante cuando hay un "corte importante" entre las dos partes de la jornada, pero cubre una franja horaria poco adecuada para realizar otras tareas (este es el caso del corte de mediodía de 3 horas en comercios y oficinas: en muchos casos impide aprovecharlo para otras cosas) y en la práctica tiende a ampliar la franja horaria en la que las personas se ven constreñidas por su vida laboral mercantil. De todas formas este impacto puede minimizarse si la jornada partida es relativamente compacta (corte de 1 hora para comer), si existe poca distancia entre centro de trabajo y residencia, si otras actividades están articuladas adecuadamente (por ejemplo sí se puede comprar en el tiempo libre, etc.). No existe un claro perfil de la incidencia de este tipo de jornada con la excepción de la que separa el sector público y el privado. Mientras el 77% de empleados públicos de ambos sexos tienen jornada compacta, el porcentaje es sustancialmente inferior en el caso del sector privado (35,4% para los hombres y 49,4% para las mujeres). Ello sugiere que los trabajadores públicos tienen una mayor capacidad de contar con tiempo libre para organizar el resto de actividades.

Más claras resultan las desigualdades en otros campos de la vida social, donde resultan patentes que son la forma de organización de cada actividad la que marca las condiciones de vida de las gentes. Ello se hace evidente cuando se analiza la incidencia de estos horarios particulares según sectores de actividad, categoría profesional y género

Es fácilmente observable que el grueso del **trabajo de fin de semana** se concentra en los trabajadores de servicios, particularmente en hostelería, servicios personales y sociales, sanidad, servicios a las empresas y parte de la administración pública, además de los sectores primarios (agricultura y pesca). Como podemos ver fácilmente muchos de estos sectores coinciden con los de jornadas más elevadas y menores salarios, lo que indica la existencia de sectores de actividad que ofrecen condiciones laborales bastante deplorables. En parte explican las dificultades para retener personal experto cuando la coyuntura laboral es buena (esta al menos ha sido una queja constante de los últimos años entre los empresarios de la hostelería) o explica en parte el problema endémico que en muchos países tiene el sector de enfermería, sin que en ninguno de estos casos el "mercado" haya respondido como pretenden los libros de texto neoclásicos: aumentando los sueldos (o mejorando las condiciones ocupacionales) de los sectores implicados- si falta personal se supone que hay un exceso de oferta- sino que siempre la respuesta ha estado orientada a buscar nuevas reservas de mano de obra dócil y barata (casi siempre apelando a la llamada de la inmigración). Las características de estos sectores obedecen sin duda a las formas particulares de su sector, por ello mejorar las condiciones de los que trabajan en ellos requiere medidas sociales más fuertes que la simple confianza en un mercado que nunca traduce los excesos de demanda de fuerza de trabajo en cambios sustanciales en las condiciones de trabajo. A destacar asimismo que en contra de lo que propugna el discurso tradicional las mujeres tienen pautas de trabajo parecido a los

CUADRO 7 JORNADA HABITUAL EN FIN DE SEMANA
(% de trabajadores implicados)

1 <u>Categoría profesional</u>	Sábado		Domingo	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Directivos	60,6%	79,0%	14,1%	19,9%
Técnicos superiores	16,7%	15,1%	7,5%	9,0%
Técnicos de apoyo	25,1%	17,6%	7,2%	5,1%
Administrativos	23,7%	21,8%	6,1%	3,9%
Trab. de servicios	77,0%	73,8%	45,0%	27,1%
Trab. agrarios	71,7%	75,9%	42,9%	56,2%
Trab. cualificados	20,5%	23,4%	4,1%	6,9%
Operad. máquinas	33,8%	12,1%	15,4%	3,8%
No cualificados	32,6%	31,4%	11,3%	11,8%

2. Sectores de actividad

Agricultura, Ganadería	67,4	68,4	36,7	47,4
Pesca	45,3	--	35,8	--
Minería	20,5	--	4,1	--
Ind. manufacturera	19,8	15,1	6,8	4,1
Construcción	12,7	--	0,8	--
Comercio	56,4	74,6	6,5	8,7
Hostelería	87,6	81,9	73,9	67,4
Transporte y comunic.	41,2	28,3	21,0	12,3
Financiero	29,4	18,1	0,4	---
Servicios a empresa	30,6	20,6	12,0	3,2
Administración pública	30,3	8,8	20,8	6,3
Educación	6,0	4,0	1,0	0,9
Sanidad	39,6	42,9	25,2	30,0
Otros servicios	60,0	59,4	32,0	12,8
Servicio doméstico	59,6	22,7	12,7	5,1

fte I.N.E. E.P.A. 2º semestre 1996

hombres por lo que hace referencia al trabajo en fin de semana. Ello es debido a su casi exclusiva ocupación en las actividades de servicios que por sus características (con excepciones como el sector financiero o la educación) tienden a desarrollarse en horarios particulares como es el caso de las actividades de fin de semana.

El trabajo nocturno constituye otra de las particularidades horarias que mayores problemas presenta. Se trata de actividades que tienen potenciales problemas de salud, en la medida en que el cuerpo debe cambiar sus ciclos vitales (y el descanso se realiza en un momento del día donde, especialmente en las zonas urbanas, hay mayor nivel de ruido) y casi siempre fuerza a unas formas de vida que difícilmente casan con el entorno familiar y relacional. Su

importancia, como refleja el cuadro 7 es específica de algunas actividades, cuyas formas de operar suponen que la noche es una parte habitual de la actividad laboral

CUADRO 8 SECTORES CON ESPECIAL INCIDENCIA DEL TRABAJO NOCTURNO (% de ocupados del sector)

	Algunas noches		Más de 15 días/mes	
	hombres	mujeres	hombres	mujeres
Pesca	18,9	--	32,0	--
Minería	8,2	--	3,7	--
Ind. manufacturera	6,2	1,5	5,8	1,3
Energía	8,9	---	2,6	--
Hostelería	13,8	8,7	30,3	18,4
Transporte y comunic	11,1	2,8	7,0	0,4
Serv. a las empresas	5,0	1,7	16,6	0,9
Administración pública	15,8	1,7	6,1	1,1
Sanidad	20,8	16,1	10,9	9,9
Otros servicios	6,8	1,0	14,4	5,9

fte I.N.E. E.PA 2 trimestre 1996

Una vez más hostelería y sanidad constituyen los campos donde el trabajo nocturno está más extendido (sin contar la pesca, el sector con horarios más duros en todos sus aspectos). Las actividades de vigilancia explican una buena parte de la incidencia del trabajo nocturno en la administración pública y los servicios a las empresas. Las diferencias entre hombres y mujeres se explican más por la naturaleza de los empleos en los que se ocupan, a causa de la fuerte segregación ocupacional dominante, que no por su condición de género: allí donde los empleos femeninos son requeridos en horario nocturno las mujeres están tan presentes como los hombres. Los trabajadores y trabajadoras de servicios constituyen el grueso del trabajo nocturno, como corresponde a la incidencia de los servicios. Entre las mujeres existe un porcentaje relativamente elevado de técnicas profesionales, sin lugar a dudas por su importante presencia en el sector sanitario (se trata posiblemente del único grupo de técnicos expuesto a horarios indeseables). Entre los hombres destaca además el grupo de operadores de máquinas (conductores de medios de transporte y operadores de instalaciones fijas), sin lugar a dudas aquellos que actúan en procesos productivos que tienden a definirse en forma continua.

Por último consideramos los **cambios de turno**. Un proceso que afecta a la organización de la vida cotidiana y posiblemente a la salud en la medida que obliga a una adaptación periódica a cambios de vida (horarios de comidas y dormir). También estos se concentran en algunos sectores de actividad y, salvo en la sanidad, particularmente en la fuerza de trabajo masculina

CUADRO 9 SECTORES CON ESPECIAL INCIDENCIA DE LOS CAMBIOS DE TURNO (% de empleados del sector con más de un cambio al mes)

	Hombres	Mujeres
Pesca	7,5	--
Minería	10,9	--
Ind. manufacturera	12,0	4,4
Hostelería	7,7	6,4
Transporte y comunic.	7,9	7,5
Administración pública	15,0	2,8
Sanidad	18,8	22,1

fuentes I.N.E. E..P.A. 2º trimestre 1996

Una vez más son los trabajadores de servicios el grupo laboral más afectado por los cambios de turno. En el caso de las mujeres estos también afecta a las técnicas superiores (de nuevo la incidencia de la sanidad) y las no cualificadas (otro eufemismo para justificar bajos salarios en los servicios), mientras que entre los hombres son de nuevo los operadores de máquinas el grupo con una incidencia notable del cambio de turno. Todo ello indica que estas rotaciones obedecen sobre todo a la forma en que organizan su operativa determinados sectores de actividad, sea por razones impuestas por su propia actividad (como las guardias hospitalarias, los servicios de vigilancia...), sea por la búsqueda de rentabilidad (sectores que operan 24 horas para acelerar la amortización de los equipos).

En conjunto el cuadro que hemos tratado de describir muestra que los horarios indeseables se concentran en un conjunto de actividades con características especiales que fuerzan a una parte de la población a trabajar y vivir en condiciones muy particulares. En muchos casos (quizás con la excepción de las actividades del sector público) las jornadas particulares coinciden con jornadas laborales más largas y, a menudo, salarios medios más bajos. Con lo que las desigualdades en materia de horario refuerzan discriminaciones y desigualdades en otros terrenos.

5 Comentario final: por una política de tiempos

En las páginas anteriores he tratado de explorar un tema del que desde mi punto de vista se conoce poco, cual es la longitud y características de las jornadas laborales en nuestro país. He tratado de expresar la información ofrecida por diversas ediciones de la Encuesta de Población Activa a pesar de que soy consciente de que se trata de una aproximación muy imperfecta al problema. Para conocerlo mejor se requieren sin duda investigaciones específicas basadas en estudios detallados de los tiempos de vida. Con todo esta primera aproximación muestra algunos resultados pertinentes. De una parte que siguen existiendo notables diferencias en cuanto a la duración y textura de la jornada laboral, que en términos globales dan lugar a jornadas más reducidas (y mejor organizadas desde las posibilidades vitales que entrañan para el trabajador) en el sector público que en el privado, entre los

trabajadores mejor retribuidos y socialmente "cualificados" que entre el personal manual y de servicios. El límite a peor se encuentra en el sector pesquero (largas jornadas, trabajo en noches y festivos...) y el mejor en el educativo (jornada más reducida y compacta de lunes a viernes). Salvo excepciones (las técnicas empleadas en la sanidad) cuando mayores son los ingresos mejores son las jornadas laborales. Y el género cuenta poco, ya que hay malos y largos horarios tanto para hombres como para mujeres (como norma la asociación mujer de clase obrera suele conllevar una mala jornada laboral). En definitiva hay evidencia de importantes, y sistemáticas desigualdades, en lo que se refiere a jornada laboral.

Cualquier política igualitaria, progresista, debe abordar la cuestión de estas desigualdades. Mientras persistan de forma sistemática una parte de la población se verá constreñida a vivir en malas condiciones por lo que afecta a su salud, su vida familiar y su vida relacional (o sea su vida entera). Reducir la cuestión de la jornada laboral a la demanda de 35 horas, pasando por alto estas desigualdades y el hecho que las mismas obedecen a las "necesidades" operativas de actividades muy diversas, me parece simplificar un problema y no buscar respuestas a necesidades que afectan a grupos particulares, pero sustanciales, de las clases trabajadoras. Por esto considero que una política alternativa exige plantearse una verdadera política de tiempos que parta de considerar que todo el mundo debe tener la posibilidad de desarrollar una vida sana y socialmente significativa y organizar la jornada de trabajo en función de este principio. Ello supone posiblemente fijar jornadas diferentes para compensar a las personas con horarios indeseables (por ejemplo limitando el trabajo nocturno), introducir regulaciones en actividades en las que no está justificado un horario indeseable, organizar actividades de forma coherente en materia de horarios, etc. Sin duda los gustos y necesidades de las personas son variables y, hasta cierto algunas pueden adaptarse mejor que otras a horarios particulares. Pero frente al supuesto neoliberal de que todo vale (lo que supone que en la práctica es la gente la que se acaba por adaptar a los usos horarios impuestos por el capital) debemos propugnar un modelo social que garantice a todo el mundo un tiempo vital con sentido.

Barcelona, febrero 2001