

# Las transformaciones en el mundo del trabajo desde la óptica temporal. Un tiempo con nuevos tiempos

Transformations in the Workplace from  
a Temporal Perspective. A Time with  
New Times

**Andrea Delfino\***

Universidad Nacional del Litoral, Argentina

## Resumen

Las nuevas formas de organización de la producción dieron lugar a la heterogeneización y a la diversificación de las formas de organizar los tiempos de trabajo. Estas nuevas dinámicas temporales son una de las características distintivas del capitalismo contemporáneo y ponen en cuestión varios aspectos de la temporalidad de la sociedad industrial en los cuales se basaban los equilibrios sociales y las formas de vida cotidiana. En este sentido, este artículo se propone revisar las características centrales de la dinámica de diversificación de la organización del tiempo de trabajo y los impactos que ese escenario heterogéneo produce en las posibilidades tanto de sincronización del tiempo de trabajo con los otros tiempos significativos como de construcción de biografías laborales a largo plazo.

**Palabras clave:** formas de producción, tiempo, trabajo.

## Abstract

New forms of organization of production have given rise to the heterogeneity and diversification of ways to organize working time. These new temporal dynamics, which are one of the distinguishing characteristics of contemporary capitalism, raise questions regarding several aspects of the temporality of industrial society on which social equilibrium and forms of everyday life were based. In this context, the article reviews the main characteristics of the diversification of working time organization and the impact that this heterogeneous scenario has had on the possibility of synchronizing working time with other significant times and of building long-term work biographies.

**Key words:** forms of production, time, work.

---

**Artículo de investigación científica.**

Recibido: marzo 19 del 2011. Aceptado: abril 29 del 2011.

\* Doctorada en Humanidades (Universidad Nacional de Rosario, Argentina); Magíster en Sociología y Antropología (Universidade Federal do Rio de Janeiro-Brasil). Profesora Adjunta de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Litoral, Argentina. • andelfino@yahoo.com.ar

## Introducción

Desde el último cuarto del siglo xx se vienen sucediendo profundas modificaciones estructurales producto de la conjunción de cambios sustantivos en los modos de producción, junto al debilitamiento y virtual extinción de las protecciones organizadas por el Estado de Bienestar. Desde la perspectiva de Boltanski y Chiapello (2000), el capitalismo logró superar las críticas de las décadas del sesenta y el setenta —centradas sobre todo en la caída de la rentabilidad— asumiendo nuevas premisas de justificación y validez general. Por un lado, la acumulación se vio liberada de ciertos obstáculos propios del modelo anterior —entre ellos las protecciones ligadas al trabajo y las restricciones a la libre circulación del capital—, así como de las demandas de justicia social que ese modelo asumía. A partir de entonces se inaugura una etapa de “capitalismo floreciente” (Boltanski y Chiapello, 2000), en la cual el capital ha conocido numerosas oportunidades de inversión que ofrecían tasas de beneficio a menudo más elevadas que en épocas anteriores. La desregulación de los mercados financieros, su liberalización, la desintermediación y la creación de “nuevos productos financieros” han multiplicado las posibilidades de obtener beneficios puramente especulativos mediante los cuales se incrementa el capital sin que sea necesaria la inversión en actividades productivas. Las empresas multinacionales también han resultado beneficiadas durante esos años de reorganización del capitalismo mundial.

En este marco renovado de generación de ganancias, los modelos productivos, las estrategias de gestión y las modalidades de trabajo se ven transformadas. Junto a ellas se transforma también el enfoque del tiempo de trabajo. La diversificación y heterogeneización de los tiempos de trabajo pasan a constituirse en una de las características distintivas del capitalismo contemporáneo. En este sentido, este artículo se propone revisar las características centrales de la dinámica de diversificación de la organización del tiempo de trabajo y los impactos que ese escenario heterogéneo produce, tanto en el tiempo presente (es decir, en las diferentes formas de jerarquización, encadenamiento, sincronización y ordenamiento de los diferentes tiempos sociales), como en el denominado tiempo histórico (esto es, en la construcción de horizontes temporales). De esta manera, las transformaciones en la temporalidad laboral se constituyen en un elemento privilegiado para el análisis de los cambios en el mundo del trabajo.

### 1. La articulación tiempo/trabajo en la sociedad industrial y su crisis

Con el advenimiento de la sociedad industrial, el trabajo pierde su connotación de padecimiento y humillación y se constituye tanto en la base principal de la cual se derivan las condiciones materiales de vida de la población, como en el sustento al cual se ligan las protecciones contra la inseguridad. De forma conjunta, el trabajo supuso la sujeción de los individuos al orden social a través de la interiorización de dispositivos

disciplinarios. El concepto de trabajo que se erige a partir de entonces adquiere una significación homogénea, mercantil y abstracta, cuya esencia es el tiempo (Nun, 1999).

Desde la perspectiva de Thompson (1984), el largo proceso de transformaciones en la noción y percepción del tiempo, que comenzó en la Edad Media, supuso un cambio de enfoque en el tiempo de trabajo, lo que conllevó a pasar del trabajo orientado a las tareas de la época preindustrial hacia una nueva situación en la cual el trabajo es regulado por el tiempo de las horas. A partir de esta revolución temporal, el ritmo estandarizado del reloj pasa a gobernar la rutina y el tiempo de trabajo. Así, el tiempo del reloj, lineal, homogéneo, continuo, abstracto, divorciado de los ritmos naturales, independiente del evento, con carácter universal y fraccionado produce una ruptura con los tiempos cotidianos y los tiempos de la experiencia.

La sociedad industrial y su intrínseca noción del tiempo, a la vez que consagran como hegemónica una noción determinada y específica de trabajo<sup>1</sup>, instauran un esquema de organización del tiempo que moldea y es moldeado por esa noción de trabajo. Esta asimilación entre tiempo y trabajo permite apreciar la característica central de una sociedad signada por el valor y la acumulación, en la cual todo aquel que no acceda al trabajo productivo, creador de valor, puede considerarse como una verdadera amenaza al sistema.

En términos generales, es posible establecer la existencia de tres dimensiones del tiempo que pueden ser aplicadas al trabajo: la duración, la distribución y el grado de intensidad. Estas dimensiones deben, necesariamente, incorporar como ejes de análisis transversales las formas subjetivas de vivir, sentir y hacer frente a los tiempos, la diversidad de situaciones impuestas por las culturas, así como también los valores y el género de los trabajadores. Si bien todas estas dimensiones se presentan de forma entrelazadas en la problemática del tiempo de trabajo, la jornada de trabajo se expresa en primer lugar por el componente de duración, que comprende la cantidad de tiempo que el trabajo consume de la vida de las personas.

Desde la constitución y diseminación de las relaciones de producción capitalista la duración de la jornada laboral ha sufrido una serie de transformaciones. Según Dal Rosso (2006a), es posible describir genéricamente la duración de la jornada por medio de una curva compuesta por tres elementos gráficos: ampliación o alargamiento, jornada máxima y reducción de la jornada.

La reducción de la duración del tiempo de trabajo contempla en su interior dos aspectos básicos. El primero, refiere a la reducción de la jornada de trabajo (semanal, mensual y anual), en tanto que el segundo aspecto está relacionado con la duración de la vida activa (edad de

1. Esta noción pone a las restantes formas de trabajo en el lugar de “otras”, de poco importantes y destinadas a desaparecer.

entrada y edad de retiro). Ambas tendencias han caminado en la misma dirección, sin embargo han presentado ritmos dispares. Mientras que la jornada de trabajo ha mostrado importantes reducciones desde fines del siglo XIX (Boisard, 1984, 1996, 1998; Dal Rosso, 2004, 2006a), la edad de jubilación a variado muy poco (Boisard, 1998).

El desarrollo y consolidación de una sociedad centrada en el trabajo dependió fundamentalmente de dos variables centrales: crecimiento económico y desarrollo del Estado Social. En este modelo de sociedad, el trabajo remunerado edifica una temporalidad que se organizaba de manera cíclica, regular y repetitiva a través de la existencia de prácticas habituales y cotidianas que articulaban la organización de la vida práctica. En él, los horarios adquieren un carácter profundamente colectivo. Esta disciplina orientada por el tiempo de las horas está irremediablemente unida a la relación de trabajo. El espacio laboral y la jornada de trabajo delimitada demarcan —de forma material y simbólica— la vida de los trabajadores. Este entramado práctico se articulaba con un horizonte temporal de mediano y hasta de largo plazo, en el cual el esfuerzo personal —que podía ser además sacrificio— recibía como compensación la posibilidad concreta de una movilidad social ascendente inter e intra-generacional.

Sin embargo, desde el último cuarto del siglo XX se vienen sucediendo profundas modificaciones estructurales producto de la conjunción de cambios sustantivos en los modos de producción junto al debilitamiento y virtual extinción de las protecciones organizadas por el Estado de Bienestar. A partir de entonces se inaugura una etapa de “capitalismo floreciente” (Boltanski y Chiapello, 2000) caracterizada por un marco renovado de generación de ganancias y por transformados modelos productivos, estrategias de gestión y modalidades de trabajo. Estas nuevas formas de organización de la producción han generado una dinámica de diversificación de los tiempos de trabajo que da lugar a la coexistencia de múltiples formas de organización de los tiempos de trabajo (De Castro, 2010).

## **2. Las transformaciones del trabajo y del tiempo de trabajo**

Tal como señaláramos, las nuevas formas de organización de la producción han dado lugar a sustantivas modificaciones en las formas de organización del tiempo de trabajo. Éstas introducen verdaderos desafíos tanto en lo que respecta a la gran reducción en los avances por el control del tiempo de trabajo, como en sus efectos sobre el desempleo o el excedente de fuerza de trabajo. Es en este sentido que las nuevas maneras de organizar el tiempo, y en especial el tiempo de trabajo, se constituyen en una de las características distintivas del nuevo capitalismo. De manera concomitante, estas transformaciones se convierten en verdaderos instrumentos para el disciplinamiento de la población tanto en los procesos directos de producción como, en sentido más amplio, en el conjunto del proceso social de producción.

## 2.1. La flexibilidad del tiempo de trabajo

El vocablo “flexibilidad” comporta la disposición de las cosas para doblarse sin romperse y la capacidad de las personas a adaptarse sin dificultad al dictamen o resolución de alguien. Sin embargo, a partir de la década de los ochenta, la noción se presenta como uno de los ejes centrales de la redefinición del capitalismo, dando lugar a un sinnúmero de estrategias tendientes a trasladar sobre los asalariados, así como a los subcontratistas y otros prestadores de servicio, el peso de la incertidumbre del mercado (Boltanski y Chiapello, 2002). Dicha flexibilidad puede descomponerse en:

- a) *Flexibilidad interna o del proceso de trabajo*: basada en una profunda transformación de la organización del trabajo y de las técnicas empleadas —polivalencia o polifuncionalidad de los trabajadores, trabajo en equipo y otros aspectos vinculados exclusivamente con la forma en que el proceso productivo es organizado en el interior de la empresa (Boltanski y Chiapello, 2002)—. En este sentido, se relaciona con la obtención de adaptabilidad de los trabajadores a través de la modificación de las condiciones de trabajo previamente pactadas.
- b) *Flexibilidad externa o de mercado*: supone una organización del trabajo en red en la que las empresas “esbeltas” encuentran los recursos de los que carecen a través de una subcontratación abundante, así como de una mano de obra maleable en términos de empleo —empleos precarios, interinos, trabajadores independientes—, de horarios o de duración del trabajo —tiempo parcial, horarios variables— (Boltanski y Chiapello, 2002). Dentro del aspecto de la mano de obra, refiere a la capacidad empresarial de contratar trabajadores fuera de los esquemas de contrato de trabajo de duración indefinida, mediante el reconocimiento legal de modalidades de trabajo que permiten disponibilidad fácil y barata del despido como forma de adecuar el personal contratado a las variaciones de la demanda. Contiene la flexibilidad de entrada y la flexibilidad de salida.

En este sentido, y haciendo especial foco en la flexibilidad del tiempo de trabajo, Mantero de San Vicente (1988) establece algunas diferenciaciones analíticas en el abordaje de la problemática. Para el autor, la expresión flexibilidad o flexibilización del tiempo de trabajo alcanza a dos fenómenos diferentes. Mientras que una cosa sería postular la flexibilidad del tiempo de trabajo, pero reconociendo la existencia de límites máximos inflexibles en el tiempo de trabajo; otra cosa, sustancialmente distinta, sería entender la flexibilidad como la derogación de las normas inflexibles, e invocar el renacimiento de la autonomía de la voluntad de las partes, es decir, la posibilidad de que el patrón y trabajador fijen “libremente” el tiempo de trabajo.

Estos dos postulados responden, para Mantero de San Vicente (1988), a causas diferentes. La flexibilidad acatando las normas sobre jornada máxima entraría dentro del concepto de flexibilidad del puesto de trabajo, la cual es incluida por el autor dentro de la categoría flexibilidad de la organización productiva. Se trata de una flexibilidad impuesta por la forma de producir, que no sólo no supone la derogación de los límites máximos inflexibles, sino que hasta podría llegar a mejorar esos límites<sup>2</sup>. En tanto, el segundo postulado podría ser pensado como una forma de flexibilización del mercado de trabajo, donde las condiciones laborales y los salarios son fijados de forma individual por las partes contratantes.

El paso de la distribución rígida a la distribución flexible de los tiempos de trabajo supone el desdibujamiento de la jornada “normal” como patrón (donde la normalidad estaría dada por el tiempo de trabajo integral, los horarios rígidos y repetitivos) y la formación cada vez más frecuente de más de un patrón (Dal Rosso, 2004, 2006b). Lo que se consideraba como “la jornada normal” se ha resquebrajado en múltiples direcciones: al trabajo integral y por tiempo indeterminado se le contraponen el trabajo a tiempo parcial y el empleo temporario; y los horarios rígidos han sido suplantados por una variedad de horarios atípicos, tales como trabajo los días domingos y feriados, horarios rotativos, trabajo nocturno, trabajo por “objetivos”, etc.

La flexibilidad del tiempo de trabajo surgió como una gran promesa para los trabajadores, sin embargo, la decepción tomó el lugar de la esperanza ya que terminó beneficiando sólo a una parte de la ecuación. Fortaleció a las empresas durante las oscilaciones de los mercados permitiendo atender los compromisos de producción y reducir los costos empresariales a través de la generalización de los contratos de trabajo cortos, inferiores a la media jornada y de los empleos temporarios.

En este sentido, la precarización de las formas de contratación así como también el desarrollo de la subcontratación permiten no pagar más que el tiempo realmente trabajado, hecho que deja por fuera del tiempo remunerado todos aquellos tiempos muertos, los tiempos de formación y los descansos parcialmente integrados anteriormente a la definición de la jornada laboral justa.

La utilización de los horarios de trabajo para obtener flexibilidad no pasa necesariamente por el tiempo parcial. El mecanismo puede funcionar igualmente en sentido inverso y pasar por un incremento de la carga de trabajo más allá del horario legal (Boltanski y Chiapello, 2002). En este sentido, la extensión de la jornada de trabajo se presenta como una dimensión más en el estudio de la flexibilidad laboral.

---

2. Sin embargo, y como veremos más adelante, la reducción de la jornada de trabajo no comporta en sí misma una mejoría en las condiciones laborales, ya que, la gran mayoría de la veces, viene acompañada de procesos de intensificación o densificación del ritmo de trabajo.

Según Dal Rosso (2006a), se han comenzado a acumular evidencias en el sentido de que importantes países del bloque capitalista occidental están retomando la práctica de la ampliación de la jornada de trabajo en la actualidad<sup>3</sup>; esta tendencia constituye una histórica vuelta atrás ya que la extensión de la jornada de trabajo presentaba una tendencia a la reducción de más de un siglo. Para el mismo autor (2004), las jornadas de trabajo extensivas, largas y reguladas, propias del patrón industrial, estarían siendo lentamente modificadas hacia un patrón de trabajo siempre largo, pero ahora desregulado e intensivo. La pérdida de la fuerza reguladora y protectora del sistema normativo, laboral y social constituye, sin lugar a dudas, la piedra angular de este proceso.

La ampliación de la jornada es un fenómeno propio de la década del noventa y se encuentra determinado por la reestructuración del trabajo en las empresas que reaccionan de esta manera contra la competencia global, por la amenaza del desempleo sobre aquellos que trabajan y por las dificultades que el movimiento obrero ha tenido para implementar una política adecuada de control de las horas extras. Esta tendencia se observa tanto en países de capitalismo periférico como de capitalismo central y su impacto es diferencial en las distintas categorías de trabajadores y por sexo.

En este sentido, es posible señalar que la división del trabajo por sexo es otra de las cuestiones que recorren de forma transversal la problemática sobre las nuevas formas de uso flexible del tiempo de trabajo. En este sentido, la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se articula, de forma estrecha, con la ampliación de los puestos de trabajo a tiempo parcial.

## **2.2. La reducción de la duración del trabajo:**

### **la persistencia de la tendencia en algunos países de Europa**

Las “nuevas” tendencias relacionadas con el tiempo de trabajo, anteriormente planteadas, conviven con la consolidación y profundización de la histórica tendencia a la reducción de la duración del tiempo de trabajo. La vigencia de esta tendencia se da fundamentalmente en los países europeos y asiáticos capitalistas avanzados.

El debate contemporáneo sobre la reducción de la duración del trabajo gira en torno a dos ejes fundamentales. El primero de ellos hace referencia a las posibilidades que la reducción de la jornada laboral brindaría como forma para intentar minimizar el desempleo estructural. Planteada de esta manera, la problemática es pensada desde el ángulo del reparto del trabajo remunerado. Este eje de análisis, denominado por algunos autores como “reparto defensivo” (Boulin, 1996), podría localizarse en

3. Un ejemplo de esta tendencia lo constituye el caso francés. En julio del 2008 se aprueba en Francia el proyecto impulsado por el gobierno de Sarkozy que permite superar las 35 horas de trabajo semanales a través de negociaciones con los empleados hasta un límite de 48 horas.

la esfera de la inmediatez y/o de la contingencia (Antunes, 1999). El segundo de los ejes en torno al cual se desarrolla el debate trasciende la problemática del trabajo remunerado, en la medida en que suscita una reflexión sobre el reparto del trabajo en sentido amplio<sup>4</sup> y de la cuestión de la reapropiación y control, por parte de los trabajadores, de los tiempos destinados a las diferentes actividades.

Las posibilidades que la reducción de la jornada de trabajo brindaría como forma de reducir el desempleo, en la medida en que permitiría una mayor absorción de mano de obra, se presenta en algunos países como una solución “poskeynesiana” (Nun, 1995; Offe, 1997) a la problemática del desempleo estructural. Desde la perspectiva de Recio (1997), este tipo de reparto es, ante todo, el reparto del acceso a una fuente de renta.

Sin embargo, una serie de factores plantearon límites concretos a las esperanzas de disminución del desempleo a través de una reducción de la jornada de trabajo. Entre ellos es posible enumerar, por un lado, la segmentación y la diversidad de tiempos de trabajo entre las distintas categorías de trabajadores y, por otro, los valores que se requiere poner en juego en este tipo de políticas. En este sentido, la política de reparto del trabajo remunerado impone un sacrificio a los trabajadores ocupados y ese sacrificio se basa en valores como la solidaridad y/o la alteridad, los cuales difícilmente consiguen ser perseguidos en forma colectiva (Boulin, 1996; Offe, 1997).

El segundo de los ejes en torno al cual se articula el debate de la reducción del tiempo y del reparto de trabajo en sentido amplio estaría “anclado en el universo de la vida cotidiana” (Antunes, 1999). Ello permite una reflexión fundamental sobre la distribución igualitaria de la carga de trabajo entre todos los miembros de la sociedad y sobre el autocontrol sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de la vida.

En este sentido, la problemática de la reducción del tiempo y redistribución del trabajo en sentido amplio cuestiona la desigual distribución de actividades y tareas, valores y prestigio que rigen entre hombres y mujeres; es decir, cuestiona la división sexual del trabajo tanto en el ámbito doméstico como en el espacio público (Boulin, 1996; Recio, 1997). Al mismo tiempo abre la posibilidad de desarrollo de actividades situadas fuera de la esfera capitalista y que no tengan como condición la valorización del capital (Gorz, 1994).

La tendencia a la reducción del tiempo de trabajo persistente —básicamente— en algunos países de Europa es un proceso que esconde en su interior rasgos que no van en una única dirección y que presentan, incluso, características contradictorias. Éstas fueron, precisamente, las que llevaron a varios autores a hablar de la reducción de la jornada como un verdadero “caramelo amargo”. Si por un lado, esta tendencia permite una mayor disponibilidad de tiempo para el ocio y el enriquecimiento cultural, por el otro, no impacta de igual manera en ambos sexos. En el caso de las mujeres, cada hora que ocupan menos en su trabajo productivo

4. Esta forma de reparto es denominada por Boulin (1996) como “reparto ofensivo”.



lo aumentan en la dedicación hogareña. Así, el tiempo libre no es libre para la mujer (Hirata, 2001). Además, la intensificación de los ritmos del trabajo comienza a constituirse en el nuevo rasgo con el cual convive la reducción del tiempo de trabajo. Lejos de estar aproximándonos a la sociedad del ocio, la mayor parte las tendencias actuales convergen en la acumulación de repercusiones sobre la explotación del trabajo.

### 2.3. La intensificación de los ritmos del trabajo

Todo acto de trabajo envuelve un gasto de energía y exige esfuerzo del trabajador. Esto equivale a considerar que el trabajo puede gastar más o menos energía, pero siempre gasta alguna cosa. Para Dal Rosso (2006c), una actividad concreta demanda en formas variables de todas las capacidades del trabajador, incluso cuando en la acción concreta haga uso más focalizado de una de ellas (esfuerzo físico, cognitivo, involucramiento afectivo/emocional). Es, en esta idea que se encuentra la raíz del concepto de intensidad del trabajo.

A partir de lo anterior es posible establecer, siguiendo a Dal Rosso (2006c), que la intensidad del trabajo se refiere al esfuerzo gastado por los individuos en el proceso de trabajo, pero también se relaciona con las inversiones de energía y con el desgaste a que se encuentran sometidos los trabajadores. De esta manera, la intensidad está relacionada con el modo, con la manera, como es realizado el trabajo. El grado de gasto de energías personales realizado por el trabajador en la actividad concreta constituye el primer elemento del concepto, pero no el único. La intensidad de trabajo es más que el esfuerzo, porque envuelve todas las capacidades del trabajador, sean capacidades de su cuerpo, de su mente, involucramiento emocional y saberes adquiridos a través del tiempo y transmitidos en el proceso de socialización. Así, definir a la intensidad del trabajo centrando la mirada en el trabajador, o mejor, en el esfuerzo gastado por el individuo en el proceso de trabajo, distancia el concepto, de forma sustancial, de la noción de productividad (Dal Rosso, 2006a).

Dentro del modo de producción capitalista, el control de la intensidad del trabajo sale de las manos del trabajador y pasa a ser definido, total o parcialmente, por el empleador. Los trabajadores sólo no permanecen a total merced de los empleadores por dos razones: su capacidad de lucha y resistencia, y la existencia previa de patrones de intensidad del trabajo construidos a través del tiempo y que los trabajadores asumen como referencia. El proceso que resulta en un mayor gasto de energías/capacidades físicas, cognitivas y emotivas del trabajador con el objetivo de elevar cuantitativamente o mejorar cualitativamente los resultados sería, así, producto de una nueva manipulación del capitalismo de los grados de intensidad del trabajo que tiene como objetivo la consecución de determinados resultados.

En la medida en que el tiempo de trabajo puede ser pensado como un elemento central en la gestión empresarial, la intensificación de los ritmos de trabajo se presenta como una de las formas concretas que este tipo de

estrategia puede adoptar. La intensificación o “densificación” (Boltanski y Chiapello, 2002), al máximo, de las horas trabajadas se presenta como una manera de ganar tiempo, ya que el tiempo es dinero. Desde la perspectiva de Grossin (1993), esta estrategia convierte a los industriales en los adeptos más consistentes de la teoría marxista del valor basada en el tiempo socialmente necesario de la producción de mercancías.

Una serie de autores (Castel, 2004; Dal Rosso, 2004, 2006a, 2006c; Fernex, 2000; Hirata, 2001) señala a la década del ochenta como el período en que comienzan a ser detectados signos de una nueva ola de intensificación del trabajo que se disemina en el mundo, en el marco del proceso de reestructuración productiva. Si bien el planteo de Marx vinculaba la idea de intensificación del trabajo —en cuanto práctica de explotación de los trabajadores—, al momento en que las horas de trabajo comienzan a ser controladas por la legislación, esta nueva etapa del proceso de intensificación del trabajo se produciría en el marco de la flexibilización y de la desregulación de las relaciones laborales.

Ahora bien, ¿cuáles serían los factores que se encuentran en la base de la tendencia contemporánea de intensificación del trabajo, otorgándole, de esta manera, un carácter singular y distintivo con relación a las etapas de intensificación anteriormente existentes?

Desde la perspectiva de Boltanski y Chiapello (2002) es posible establecer seis factores que se encontrarían en la base de este proceso:

1. La **externalización** permite incrementar la intensificación del trabajo recurriendo a la presión del mercado. En este sentido, se presenta como un factor externo imposible de controlar y permite desresponsabilizar a los cuadros locales que se hallarían totalmente sometidos a éste. Para los autores, este modo de control externo es más poderoso y legítimo que el que podría ejercer la jerarquía de la empresa contratante sobre su propio personal.
2. Los **nuevos métodos de gestión** constituyen una forma interna de aumento de la intensificación del trabajo. Las técnicas de control de gestión (extensión del control presupuestario a unidades cada vez más reducidas en tamaño y establecimiento de facturación interna) tienen las mismas consecuencias que el desarrollo de la subcontratación y de los contratos temporales: la expulsión hacia el tiempo de no-trabajo de todo cuanto no sea directamente productivo, y la carga de los gastos de reproducción de la fuerza de trabajo sobre los trabajadores o, en caso de paro o de incapacidad profesional, sobre el Estado.
3. Las **nuevas formas de organización del trabajo**, en general, y el toyotismo, en particular, permiten tender hacia una situación en la que la fuerza de trabajo jamás será improductiva y podrá ser descartada desde el momento en el que disminuyan los pedidos. A partir de esto una serie de autores concuerda en que las nuevas formas de organización del trabajo sientan las bases de la nueva ola de su intensificación. En este sentido, mientras Dal

Rosso (2004) focaliza en la disminución del número de puestos de trabajo y la redistribución de las tareas entre los trabajadores restantes, Antunes (1999) y Grossin (1993) señalan a los “círculos de calidad” como la ingeniería que dio lugar a que el trabajador decidiera la intensificación de su propio esfuerzo. La práctica generalizada de competencia entre los grupos de trabajadores insertos en programas de círculos de control de calidad hace que algunas de las supresiones voluntarias de pausas sean practicadas para obtener mejores puestos en los lugares de trabajo.

4. La utilización de **nuevas tecnologías** constituyen también otra forma de incrementar la presión sobre los asalariados en la medida en que pueden organizar un control férreo sobre las actividades de los trabajadores, suprimiendo progresivamente los espacios fuera de control. Para Boltanski y Chiapello (2002), uno de los resultados más evidentes de la informatización del trabajo ha sido dotar a los directivos de las empresas de herramientas de control mucho más numerosas y mucho más sensibles que antes, hasta el punto de hacer posible el cálculo del control del valor añadido a escala no sólo de la empresa o del establecimiento, sino también del equipo o incluso del individuo. Se trata de un mecanismo que opera a distancia y permite, al mismo tiempo, reducir el número de supervisores. Desde la perspectiva de Sennett (1998), estos elementos estarían dando cuenta de un nuevo sistema de poder que acecha en las formas modernas de flexibilidad. Este nuevo sistema, al que denomina “concentración sin centralización del poder”, toma la forma de “una península de poder en el archipiélago del poder flexible” y constituye una manera de transmitir la operación de mando en una estructura que ya no tiene la claridad de una pirámide. La estructura institucional se ha vuelto más intrincada, no más sencilla, y la dominación desde arriba es, a la vez, fuerte y amorfa.
5. Otra forma de aumentar la intensidad del trabajo, menos visible que el incremento de las cadencias, es **el desarrollo de la polivalencia manteniendo el salario idéntico**. Así, la voluntad de utilizar nuevos “yacimientos de competencias” de los trabajadores, sometidos hasta entonces a un trabajo parcelario, su implicación, conduce a un incremento del nivel de explotación. En efecto, la explotación se ha reforzado porque, el modelo de gestión flexible, utiliza para sí capacidades humanas (de relación, de disponibilidad, de flexibilidad, de aplicación efectiva, de compromiso, etc.) que el taylorismo, precisamente por tratar a los seres humanos como máquinas, no podía ni pretendía alcanzar. Lo que el trabajador pone en juego en la tarea depende cada vez más de capacidades genéricas o de competencias desarrolladas fuera de la empresa, por lo cual es cada vez menos medible en términos de horas de trabajo. Con los nuevos dispositivos de expresión y

de resolución de problemas se comenzó a exigir a las personas, mucho más que antes, que movilizasen su inteligencia, su sentido de observación y su astucia a favor de la empresa. Boltanski y Chiapello (2002) consideran que, aunque esta evolución no es en sí misma negativa —nadie puede desear que el trabajo se limite a una serie de gestos mecanizados—, es cierto que este aporte suplementario incorporado por el personal no ha sido remunerado más allá de una simple permanencia en el empleo para quienes son capaces de llevarlo a cabo y la exclusión para el resto.

6. Finalmente, el movimiento hacia la **individualización de las condiciones de trabajo** (el cual corre paralelo a una gran diversidad en los contratos de trabajo, en los horarios y en la gestión del tiempo de trabajo), y en particular **de las remuneraciones**, permite incrementar el control sobre cada asalariado tomado individualmente, obteniendo, de este modo, un incremento del esfuerzo mucho más eficaz. Es a partir de las décadas de los setenta y de los ochenta que la creciente autonomización del trabajo va a la par de la diferenciación y de la individualización creciente de las remuneraciones, mucho más directamente conectadas con los rendimientos individuales (salario de eficiencia) o los resultados de la unidad a la que pertenece el asalariado. Este nuevo esquema estaría dejando atrás un modelo caracterizado por una relativa autonomización de la remuneración con respecto al rendimiento individual, por aumentos colectivos en los salarios en función de los incrementos en la productividad evaluados en términos agregados y por una uniformización de la remuneración. Las remuneraciones, que se encontraban hasta entonces asignadas a los puestos de trabajo, pasaron cada vez más a depender de las propiedades personales de quienes ocupan dichos puestos y de la evaluación de sus resultados por parte de la dirección de la empresa; la solidaridad de los estatus profesionales tiende así a transformarse en competencia entre iguales (Castel, 2004). Boltanski y Chiapello (2002) señalan que esta evolución fue progresando conforme a la demanda de una parte de los asalariados y fue acompañada por un profundo cambio en las concepciones de la justicia, que supuso el paso de una concepción centrada en un reparto equitativo de los beneficios entre las categorías socioprofesionales (la “justicia social”) a una concepción de la justicia centrada en la redistribución equitativa del rendimiento individual. El efecto pernicioso que comporta esta individualización de las competencias, de las gratificaciones y de las sanciones es que tiende a hacer a cada individuo único responsable de sus éxitos y fracasos. Estas ideas aparecen en la obra de Castel (2004) “como la obligación del trabajador a ser libre”. Para el autor, las nuevas formas de organización de la producción liberan al trabajador de las coerciones colectivas que lo aplastaban en el marco de la organización taylorista. Sin

embargo, a partir de ahora se le impone ser capaz de un buen desempeño, a pesar de estar en gran medida librado a sí mismo. Evidentemente, las obligaciones no han desaparecido, muy por el contrario tienden a aumentar en un contexto de competencia exacerbada y bajo la amenaza permanente del desempleo. No todos los trabajadores están igualmente armados para afrontar estas exigencias. Mientras que algunos salen beneficiados de este *aggiornamento* individualista<sup>5</sup>, como lo denomina Castel (2004), otros no pueden hacer frente a la redistribución de cartas que comporta la nueva economía. Esta dualización de los trabajadores no sólo es producto de diferencias en las capacidades propias de los individuos en el plano psicológico, sino, y en forma esencial, de los recursos objetivos —de los diferentes capitales— que estos individuos pueden movilizar y de los soportes en los que pueden apoyarse para hacer frente a estas nuevas situaciones.

El resultado de estas transformaciones ha permitido a las empresas generar un importante incremento de productividad. Sin embargo, los trabajadores asalariados han pagado un precio muy alto por estas transformaciones, ya que todo parece indicar que, simplemente para mantener su nivel de vida, deben trabajar de manera más intensa. Además, en este mismo movimiento quienes han sido considerados como incapaces de seguir el ritmo y definidos como “incapaces” se han visto expulsados a empleos de menor calidad e incluso fuera del mercado de trabajo.

En este sentido y desde la perspectiva de Boltansky y Chiapello (2002) una parte de la falta actual de empleos debe ser explícitamente atribuida a las prácticas que han evacuado fuera del tiempo de trabajo remunerado todos los tiempos muertos, así como una parte de los beneficios de las empresas debe asignarse a la mayor extracción de valor añadido del trabajo humano a cambio de un salario no modificado.

### 3. Consideraciones finales: vida cotidiana y ¿nuevo modelo temporal?

Tal como fue presentado en este trabajo, las nuevas formas de organización de la producción dieron lugar a la heterogeneización y a la diversificación de las formas de organizar los tiempos de trabajo. Estas nuevas dinámicas temporales se constituyen en una de las características distintivas del capitalismo contemporáneo.

Hay un acuerdo generalizado entre los autores en que estas mutaciones operadas en el tiempo de trabajo actúan imprimiendo una serie de transformaciones en las prácticas tanto a nivel social como individual. Los

5. Dentro de este grupo se encuentran aquellos individuos capaces de maximizar sus oportunidades, desarrollar sus potencialidades y de descubrir en sí mismos capacidades de emprendimiento que podrían verse sofocadas por obligaciones burocráticas y por reglamentaciones rígidas.

aspectos temporales de las actividades productivas se articulan con los aspectos temporales del resto de las actividades sociales puesto que tales relaciones son las que contribuyen a configurar la estructura temporal de la sociedad. Así, cualquier cambio generalizado en la organización interna del tiempo de trabajo obliga en alguna medida a reestructurar el resto de los tiempos sociales (de Castro, 2010). Más aún, la profundidad de los cambios es de tal magnitud que pone en entredicho varios de los aspectos de la temporalidad de la sociedad industrial en los cuales se basaban los equilibrios sociales y las formas de vida cotidiana (Boisard, 1984, 1996).

La rigidez de los repartos temporales de las distintas actividades y el carácter colectivo de los horarios se sacuden seriamente; sin embargo, la ideología del tiempo (es decir, la soberanía del tiempo mecánico como valor de uso) y la exigencia de precisión basada en la difusión de instrumentos de medida del tiempo (esto es, la disciplina temporal) se acentúan. La relación con el tiempo se individualiza a través de los horarios variables y atípicos, y la flexibilización y la desincronización esfuman las fronteras entre las grandes secuencias colectivas de actividades (Boisard, 1984, 1996). Los rígidos límites entre trabajo/ocio o trabajo/no-trabajo se desdibujan y la tradicional separación entre la casa y el trabajo entra en proceso de desgaste a medida que el trabajo pasa a invadir el espacio doméstico (Adam, 1995). El ritmo cada vez más intenso e interiorizado rompe la idea de un tiempo reservado al trabajo y otro al descanso (Alonso, 2004).

En este contexto, las exigencias de exactitud y precisión son más fuertes que nunca. La proliferación de relojes y distintos instrumentos de medida del tiempo colonizan todos los espacios de vida y de trabajo. Más que nunca el tiempo se constituye en un valor, tanto en el trabajo como en el ocio (Boisard, 1984, 1996).

Desde la perspectiva de Adam (1995), las personas encuentran grandes dificultades en coordinar los elementos flexibles e inflexibles de sus vidas laborales, familiares, amigos, ocio, actividades culturales, compromiso político, etc. Con la flexibilización y con patrones de trabajo poco predecibles se gasta mayor tiempo en la sincronización de las actividades. Así, lo que para los empleadores es una cuestión de racionalidad y eficiencia, deviene para el trabajador en una carga insoportable por el hecho que los trabajadores no operan exclusivamente en el tiempo mecanizado, mercantilizado y racionalizado del empleo industrial, sino en la complejidad de los tiempos que deben ser sincronizados con los otros tiempos significativos y con la sociedad en la cual estos empleados viven y trabajan.

La flexibilidad se manifiesta en la vida de los trabajadores en el paso de un alto grado de control sobre su tiempo a un creciente aumento de la impredecibilidad del tiempo de trabajo —múltiple complejidad, interpenetración, constitución simultánea—. En adelante, su tiempo de trabajo se rinde, de forma directamente sensible, a las fluctuaciones del mercado, dando lugar a una operación de desencaje entre el tiempo de trabajo y el tiempo de las organizaciones, y de los ritmos colectivos de las actividades públicas y familiares, erosionando las actividades comunales, tanto las de

dominio público como privado. Esta caracterización le permite a Adam (1995) retomar la diferenciación realizada por Elchardus entre flexibilidad para el trabajador y flexibilidad del trabajador. Esta idea da cuenta del impacto que las transformaciones en el mercado de trabajo tienen respecto a los mecanismos de disciplinamiento de la mano de obra, y a las formas y maneras en que producen cambios en los ordenamientos temporales de grupos sociales específicos. La diferencia entre ambos tipos de flexibilidad se basa en el grado de autonomía que los diferentes modelos de flexibilidad fomentan entre los trabajadores (de Castro, 2010).

La relación con el tiempo se individualiza a través de los horarios variables y atípicos. La necesidad de exactitud y precisión es el corolario obligatorio de este proceso. En este sentido, la flexibilización y la desincronización esfuman las fronteras entre las grandes secuencias colectivas de actividades. La adaptación al tiempo deja de ser dictada enteramente por normas colectivas centralmente impuestas.

Incluso en aquellos países donde persiste la reducción del tiempo del trabajo (la cual permite concentrar el trabajo sobre una fracción limitada del día liberando franjas de tiempo para otras actividades) la jornada parcial actúa dificultando el desarrollo de otras actividades. Más aún, el tiempo liberado del trabajo no es, necesariamente, un tiempo liberado de toda dificultad en la medida en que suscita problemas organizativos complejos. A su vez, el tiempo libre de los asalariados es crecientemente invertido en actividades de ocio que demandan un fuerte desarrollo de todo un sector de servicios (deportivos, culturales, de transporte, de comercio, hotelería, gastronomía), el cual promueve —de forma casi paradójal— la instauración de trabajos nocturnos, durante los fines de semanas, períodos de vacaciones, etc.

Boisard (1984, 1996) condensa todos estos procesos en la hipótesis de la existencia de una nueva temporalidad caracterizada por los siguientes aspectos: 1) un conflicto centrado en el control del tiempo; 2) la desincronización del tiempo; 3) la programación individual del tiempo; 4) la fluidez y la indiferenciación del tiempo; 5) la constitución de un mercado de tiempo; 6) la primacía concedida al tiempo como valor y 7) la flexibilidad de la gestión del tiempo.

Estas transformaciones no sólo impactan en el ordenamiento y en el encadenamiento de las actividades cotidianas, sino que repercuten de manera profunda en la forma de vivir el tiempo histórico de los trabajadores. Desde la perspectiva de Sennett (1998) es la dimensión temporal del nuevo capitalismo lo que más directamente afecta las vidas emocionales de las personas.

La organización a corto plazo de las instituciones modernas y los equipos de trabajo (en los cuales se pasa de una tarea a otra rápidamente y el personal que lo forma cambia durante el proceso) limitan la posibilidad de que madure la confianza informal y los vínculos sólidos, por tratarse de relacionamientos que tardan en desarrollarse, que dependen de una asociación de largo plazo y de una disposición a establecer compromisos con los demás. Trasladado al terreno de la familia, el lema “nada a

largo plazo” significa moverse continuamente, no comprometerse y no sacrificarse, pero por sobre todas las cosas es un principio que corroe la confianza, la lealtad y el compromiso mutuos. El desencaje y la desincronización hunden a las familias en la anarquía, al imposibilitar una programación adecuada de las necesidades familiares, laborales y comunitarias.

Así, el capitalismo a corto plazo amenaza con corroer el carácter; en especial aquellos aspectos del carácter que unen a los seres humanos entre sí y brindan a cada uno de ellos una sensación de un yo sostenible. El resquebrajamiento del yo sostenible aparece expresado en el temor a estar al borde de la pérdida del control de la propia vida, un miedo que se enraíza en historias laborales flexibles y quebradas. Pero para Sennett (1998) el miedo a perder el control tiene, en muchos casos, raíces más profundas que la preocupación a perder poder en el trabajo o directamente a perder el empleo. El temor se centra en que las medidas que se necesitan tomar y la manera cómo se tiene que vivir para sobrevivir en la moderna economía lanzan a la deriva las vidas interiores. Para el autor lo que hoy tiene de particular la incertidumbre contemporánea es que existe sin la amenaza de un desastre histórico y, en cambio, está integrada en las prácticas cotidianas de un equipo vigoroso.

Las características presentadas permiten evidenciar que la dinámica de diversificación de los tiempos de trabajo repercute tanto en el tiempo presente (jerarquización, ordenamiento, encadenamiento y ritmo diario de los actividades) como en el tiempo histórico (dimensión de la experiencia temporal que hace referencia a la memoria a largo plazo, a la resignificación del pasado y a la relación que un agente entabla con su futuro). Si para los empresarios la heterogeneización de los aspectos temporales de los procesos productivos posibilitó una mayor racionalidad y eficiencia para los trabajadores constituyó un verdadero obstáculo en la organización práctica de la vida y en la posibilidad de construcción de trayectorias biográficas a largo plazo.

### Bibliografía

- Adam, B. (1995). *Timewatch. The social analysis of time*. Cambridge: Polity Press.
- Alonso, L. (2004). La sociedad del trabajo: debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión, *REIS*, 107, 21-40.
- Antunes, R. (1999). *Os sentido do trabalho*. São Paulo: Biotempo Editorial.
- Boisard, P. (1984). Réduction de la durée du travail et transformation du modèle temporel. *Temporalistes*, 2, 4-6. Recuperado en marzo de 2008, de <http://www.sociologics.org/temporalistes>
- Boisard, P. (1996). Temporalité industrielle et temps libre. *Temporalistes*, 33, 23-24. Recuperado en marzo de 2008, de <http://www.sociologics.org/temporalistes>
- Boisard, P. (1998). Las políticas del reparto del tiempo de trabajo en la Unión Europea. En Jérôme Gautié y Julio César Neffa (comps.). *Desempleo y Políticas de Empleo en Europa y Estados Unidos*. Buenos Aires: Lumen/Humanitas/Trabajo y Sociedad/PIETTE.



- Boltanski, L. y Chiapello, È. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Ediciones Akal.
- Boulin, J. (1996). Las políticas de tiempo de trabajo: El caso de Europa. *Ekonomia: Revista Vasca de economía*, 34, 42-49.
- Castel, R. (2004). *La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?* Buenos Aires: Manantial.
- Dal Rosso, S. (2004). Dilemas do tempo de trabalho no Brasil e no mundo globalizado. En Ladislau, Dowbor, Odair Furtado, Leonardo Trevisan y Helio Silva (orgs.) *Desafios do trabalho*. Petrópolis: Editora Vozes.
- Dal Rosso, S. (2006a). Jornada de trabalho: duração e intensidade. *Ciência e cultura*, 58 (4).
- Dal Rosso, S. (2006b). Longas jornadas: o tempo de trabalho na construção da sociedade brasileira. *Guanicus. Revista da Faculdade de Educação e Ciências Humanas de Anicuns*. 03/04, 27-62.
- Dal Rosso, S. (2006c). Intensidade e imaterialidade do trabalho e saúde. *Revista Trabalho, Educação e Saúde*. 4 (1).
- De Castro Pericacho, C. (2010). *Trabajadores en busca de narraciones: las consecuencias de las transformaciones del tiempo de trabajo sobre la configuración de las identidades narrativas de los trabajadores*. Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid, España. Recuperado el 17 de mayo de 2001, de <http://eprints.ucm.es/11812/>
- Fernex, A. (2000). Intensité du travail, definition, mesure, evolutions. Premiers reparages. En *Seminaire cee-latts "Intensification du travail"*.
- Gorz, A. (1994, diciembre). Salir de la sociedad salarial. *Debats*, 50.
- Grossin, W. (1993, diciembre). Une maladie obsessionnelle: 'gagner du temps!' *Temporalistes*, 25. Recuperado en junio de 2007, de <http://www.sociologics.org/temporalistes>
- Hirata, H. (2001, 1 de febrero). ¿Sociedad del ocio? El trabajo se intensificó, *Página 12*, 11, 147-169. Recuperado en noviembre de 2009, de [www.pagina12.com.ar](http://www.pagina12.com.ar)
- Mantero de San Vicente, O. (1988). Flexibilización del trabajo. En Fernando Calero (coord.), *Nuevos retos del sindicalismo*. Caracas: ildis, Editora Nueva Sociedad.
- Nun, J. (1995, 31 de diciembre). ¿Cómo será el trabajo del siglo que viene? *Clarín*.
- Nun, J. (1999). El Futuro del Empleo y la Tesis de la Masa Marginal. *Desarrollo Económico*, 152 (38).
- Offe, C. (1997). ¿Pleno empleo? Para la crítica de un problema mal planteado. En aavv, *El paro y el empleo: enfoques alternativos*. Valencia: Germania.
- Recio, A. (1997). *Trabajo, personas y mercados*. Barcelona: icaria, fuhem.
- Sennett, R. (1998). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.
- Thompson, E. P. (1984). Tiempo, disciplina de trabajo y capital industrial. En E. P. Thompson, *Tradición, revuelta y conciencia de clase. Estudios sobre la crisis de la sociedad preindustrial*. Barcelona: Crítica.