

Conflictos por el tiempo: Poder, relación salarial y relaciones de género

Enrique Martín Criado y Carlos Prieto (coords.). Madrid: CIS, 2015

Carla González Pousada

Universidad Complutense de Madrid

carlag15@ucm.es

La presente obra compila un conjunto de artículos coordinados por los sociólogos Enrique Martín Criado y Carlos Prieto, fruto de investigaciones más extensas, que persiguen un objetivo común, explorar nuevos espacios de reflexión y expresión sobre la dimensión social del tiempo y sobre las luchas políticas, semánticas y en definitiva simbólicas que dan forma a los regímenes temporales —y su vínculo con los regímenes de empleo— en las sociedades occidentales posmodernas. Los autores que participan en esta monografía cuentan con una larga trayectoria investigadora en temas de sociología del trabajo (relación entre tiempo de trabajo, tiempos sociales y vida cotidiana; salud laboral y riesgos psicosociales; relación entre el empleo, el género —con especial énfasis en el análisis de la conciliación de la vida laboral, familiar y social— y la cohesión social), y otras líneas de investigación sobre sociología del consumo. A lo largo del desarrollo del libro, los distintos autores reflexionan sobre el elemento social de la dimensión temporal, aportando herramientas conceptuales y marcos de sentido que permiten pensar y analizar “el tiempo” (regímenes temporales) como una construcción social, contextual e histórica. Desde esta perspectiva analítica, la de-construcción de la producción política de las dimensiones temporales sugiere modos alternativos de problematización sobre este objeto que permiten profundizar en las redes de poder asimétricas que han quedado invisibilizadas bajo, por un lado, la persistente hegemonía del empleo en cualquiera de sus formas, como garantía de inclusión social, sinónimo de libertad (obligada), mecanismo de empoderamiento (sometimiento) y autonomía (interdependencia asimétrica) y, por otro lado, la heterogeneidad negada —garantizada por los esfuerzos de homogenización y normalización—

de regímenes temporales y las redes de poder a las que dan lugar —y de las que forman parte—.

El proceso de industrialización capitalista fue fraguando engranajes de interdependencias cada vez más complejos entre los “tiempos de vida” (no-laborales) y los “tiempos de trabajo” (laborales). El análisis sobre estas relaciones de interdependencia da cuenta de cómo los modos de distribución del tiempo (s) varían en función de variables socio-demográficas que determinan diferentes grados y modos de poder —decisión y control— sobre la organización de dicho objeto en función de la heterogeneidad de regímenes temporales que sujetan, de modos y con intensidades variables, normalmente polarizadas y asimétricas, a los individuos. Estas redes de interdependencia dificultan una armoniosa sincronización de las temporalidades vitales y sociales, pues cada uno de nosotros depende del “Otro” para organizar su vida. Esta complejidad relacional, normalmente paradójica y contradictoria, genera conflictos en parte atravesados y fundados en las mencionadas desigualdades de poder que se dan en esa red de interdependencias que, a pesar de pensarse como libres y autónomas, representan sujeción y relaciones de explotación oscurecidas por la semántica de la flexibilidad y la desregulación, así como por las ingenierías políticas del autogobierno.

El libro se estructura en torno a dos grandes bloques. El primero de ellos ocupa 4 capítulos elaborados a partir de las contribuciones de Martínez García, E.; Carvajal Soria, P.; Martín Criado, E.; Thébaud-Mony, A. y Bretin, H. que se centran en el análisis de las estrategias de ofensiva empresarial que someten la disponibilidad temporal de los asalariados a la “reciente” organización del trabajo pensada como

“necesariamente” flexible. A un mismo tiempo se naturaliza la normalización de la precariedad laboral que reclama la adaptación a la norma flexible-empresarial en un contexto en el que las metáforas de la empresa y las lógicas economicistas han colonizado el imaginario colectivo y los tiempos de vida de los asalariados. A continuación, en un segundo bloque, estructurado en 3 capítulos, cuyos autores son Bouffartigue, P.; Moreno Colom, S.; Torns, T.; Borrás, V. y Carolina, R. se plantean algunas reflexiones acerca de las estrategias que las personas ponen en marcha para tratar de armonizar las contradicciones en los modos de regulación y sincronización de las interdependencias temporales. A lo largo de estos capítulos se incide, con especial énfasis, en la cuestión de género como promotora de relaciones de subordinación y sometimiento que se suman a las comentadas en el primer bloque.

En el primer capítulo, Esteban Martínez García elabora un análisis de estos entramados de poder bajo las formas heterogéneas de disponibilidades temporales instrumentalizadas a las lógicas de la economía temporal que piensan este objeto desde nociones como la rentabilidad. El reclamo de una disponibilidad temporal flexible y dócil se ha convertido en un mecanismo determinante para el funcionamiento del mercado laboral que genera y reproduce desigualdades sociales y sexuales. Existe una jerarquía laboral y una estratificación de la disponibilidad temporal que se encuentra atravesada por los recursos “de clase”, etnia, edad, género etc. que permiten, en función de dichas variables, distintos grados de adaptación a los ritmos laborales facilitando un mayor control sobre la distribución y organización de los tiempos de vida.

Tras la crisis económica de 1973, las lógicas del mercado internacional intensifican la competencia de la producción (y el consumo) “exigiendo” la movilización de nuevos procesos y dispositivos de poder deslocalizados y flexibles que aseguren una adaptación automática entre la oferta y la demanda internacional. En las nuevas exigencias del *just in time* el tiempo juega el papel principal pues se precisa de un ajuste en términos de costes para lograr la mayor rentabilidad posible del gasto. Este ajuste se traduce en una disponibilidad horaria “a

la carta” sujeta a las fluctuaciones del mercado y la demanda. Las lógicas neoliberales sujetas —y que sujetan— a esta organización flexible del trabajo sepultan la norma laboral fordista (que delimitaba el tiempo de no trabajo y de trabajo con bastante claridad) en beneficio de la norma temporal flexible/empresarial. La empresa flexible global reclama trabajadores —y subjetividades— flexibles, adaptables a cualquier puesto (flexibilidad funcional), disponibles a cualquier hora (flexibilidad horaria) y desechables en los periodos de menos producción (flexibilidad numérica). En este sentido, las lógicas del postfordismo son las del capitalismo de siempre (Adam, 1999), renovadas por la desregulación jurídica tras el periodo de limitaciones legales que caracterizaba al Estado Social: pérdida de derechos legales, generalización de la subcontratación, sustitución del contrato de trabajo estable por contratos precarios o mercantiles que han debilitado el poder de negociación de la mano de obra y expandido sutilmente el poder patronal sobre la disposición temporal de un tiempo de vida que se supone propio —derecho— de cada individuo asalariado. El poder económico interacciona positivamente con el poder de control sobre el tiempo de “otros” pues, cuanto más poder económico tiene una organización, más libre es para no someter su disponibilidad temporal al beneficio y lucro de otros.

En el segundo capítulo, Pilar Carvajal Soria y Enrique Martín Criado desarrollan un análisis en torno a los conflictos por el tiempo que acontecen en las grandes superficies comerciales. Los autores ponen en evidencia el desarrollo de ingenierías políticas que deshumanizan el trabajo mientras estandarizan y normalizan subjetividades y producen “trabajadores” dóciles a partir de dispositivos de disciplinamiento como son la amenaza del despido y/o el desempleo, un sistema autoritario de dones y contra-dones levantado sobre un sistema estratégico de vigilancia jerárquico-discrecional, entre otros. El tiempo se convierte así en uno de los dones, privilegios o bien simbólico, más utilizado para garantizar dicha sumisión al orden. Se trata de una organización del trabajo basada en regímenes sancionadores “legitimados” en el control de la disponibilidad temporal del asalariado, a la par

que se debilita la capacidad de negociación de los trabajadores. En este capítulo, se reflexiona sobre los efectos perversos que ha supuesto un proceso de modernización social y del trabajo bajo los dictámenes de la flexibilidad que erosionan las frágiles conquistas laborales y de derechos precedentes.

En el tercer capítulo, Annie Thébaud-Mony analiza los efectos indirectos de la intensificación de la subcontratación como herramienta de gestión del trabajo que, mediante la radicalización de la flexibilización de los contratos y regímenes temporales de empleo, intensifican las relaciones asimétricas de poder. Por ejemplo, la subcontratación de los trabajos peligrosos de mantenimiento en centrales nucleares normaliza una exposición de los trabajadores a dosis de radioactividad, poniendo en peligro sus vidas. Las cadenas de subcontratación sitúan a “las servidumbres nucleares” (los trabajadores intoxicados de la limpieza nuclear) en una posición de vulnerabilidad extrema que evidencia una impunidad de prácticas ilegales y peligrosas naturalizadas bajo las “exigencias” de una industria que, a sabiendas de su potencial peligro radioactivo, debe posicionarse en el imaginario colectivo como una industria de éxito. Esta explotación y subordinación queda legitimada a partir de una estratégica invisibilización social, mediática, política y médico-legal, como por ejemplo tergiversando los registros oficiales de los índices de toxicidad. El modelo de gestión del empleo por la dosis evidencia la despolitización y normalización de formas disimuladas de discriminación y exclusión institucionalizada en las mencionadas prácticas, y en contratos atípicos normalizados. Con estos desplazamientos de sentido, las enfermedades y riesgos de salud vinculados con la exposición a la que se someten los “chicos de la servidumbre” no se declaran como accidentes laborales eximiendo así a la empresa de toda responsabilidad. La empresa hace uso de la situación de extrema necesidad y vulnerabilidad de las personas que tienen que aceptar esta servidumbre tóxica como única posibilidad de subsistencia reforzando además un uso perverso —que se extiende a otros sectores— del desempleo y la amenaza de despido como dispositivo domesticador que logra silenciar la voz de los trabajadores.

En el último capítulo de este primer bloque, Hélène Bretin lleva a cabo un análisis de las relaciones de poder en los regímenes temporales sujetos al trabajo de limpieza, objeto de referencia que revela las relaciones de dominación social y sexual del trabajo en la actualidad. Las lógicas económicas del tiempo radicalizan su cómputo tratando de eliminar toda porosidad en los tiempos de trabajo para garantizar que no exista ni un segundo de trabajo contratado que no esté produciendo. Para ello, se establecen —y naturalizan— contratos atípicos por horas, que acumulan jornadas muy parciales, sujeción a varios empleadores, etc. Estos modos de contratación externalizada hacen desaparecer las pausas para los momentos personales y la posibilidad de compartir lazos y relaciones de sociabilidad con los compañeros en el propio lugar de trabajo, desintegrándose los vínculos sociales que todo empleo (de calidad) debería ayudar a reforzar. Se trata de un sector feminizado liderado por mujeres que en sus intentos de conciliar la vida personal, familiar y laboral acaban sufriendo ansiedad, tristeza y culpabilidad, como sucede, por ejemplo, cuando las mujeres tienen que dejar de dedicar tiempo al cuidado y crianza de sus hijos. Se fuerzan los límites de la tolerancia y la fatiga.

En los tres restantes capítulos, pertenecientes al segundo bloque (ver supra), Bouffartigue, P.; Moreno Colom, S.; Torns, T.; Borrás, V. y Carolina, R. plantean algunas reflexiones acerca de las estrategias que las personas ponen en marcha para tratar de armonizar y canalizar las contradicciones en los modos de regulación y sincronización de las interdependencias temporales. Hacen especial hincapié en la cuestión de género como promotora de relaciones de subordinación y sometimiento que se suman a las comentadas en la primera parte de la obra. A lo largo del desarrollo analítico de este bloque, se lleva a cabo una breve reconstrucción sobre las continuidades y rupturas acontecidas en los modos en los que se originó y desarrolló la norma salarial fordista y cuál ha sido —y continúa siendo— su relación con la dimensión del género. La norma salarial se ha apoyado en la división sexual del trabajo productivo-reproductivo pero con la incorporación de la mujer al mercado laboral normalizado se intensifica el conflicto y se acentúa

la tensión sincronizadora entre tiempos laborales y otras actividades. Esta contradicción acaba por “solventarse” con una subordinación —dependencia temporal— del trabajo de cuidados y doméstico al productivo, sin margen para la elección. Por lo general, esta contradicción se resuelve con el sometimiento de los tiempos de vida, en los pocos e impredecibles tiempos de “no-trabajo”, de la mujer al del hombre. Esta situación explica la implantación progresiva de dos normas temporales polares en los modos de disponibilidad y gestión temporal para el trabajo: la norma autónoma que afecta a los profesionales altamente cualificados —sector masculinizado— fuertemente implicados en su actividad y premiados con un reconocimiento social de la misma y mayor margen de control sobre su tiempo —aunque sujetos a las lógicas disciplinares del empleo flexible y desregulado— y la norma heterónoma de los empleos poco cualificados y devaluados desarrollados por mujeres cautivas de un mercado con intensas y radicalizadas constricciones temporales que no permiten ningún control autónomo sobre los tiempos de vida.

Esta jerarquía laboral evidencia una estratificación social de la disponibilidad temporal que debe formar parte del análisis de la conciliación en general. La posición en la jerarquía laboral incide en la división sexual (y social) del trabajo reproductivo sujeta más a las cónyuges de parejas con empleos precarios, inestables, horarios inciertos, etc. que subordinan sus carreras profesionales a la de sus parejas por la “necesidad” (decisión) de tener que acompañar y adaptarse a sus biografías laborales inestables y móviles, asumiendo un modelo de trabajo femenino como complementario al del marido. Además, sufren más la doble jornada por la

mayor imposibilidad de participación de la pareja en las tareas reproductivas además de por contar con menos recursos para externalizar estas tareas. La reducción del problema de la conciliación a la dimensión de conflictos familiares imposibilita una posible crítica y de-construcción de los modos de gestión de la fuerza de trabajo.

Para finalizar, se quiere poner especial énfasis en la potencialidad de esta obra para abrir y explorar nuevos espacios de reflexión y expresión sobre la dimensión social del tiempo y sobre las luchas políticas, semánticas y en definitiva simbólicas que dan forma a un campo de fuerzas donde el control por el tiempo aparece como el bien simbólico por excelencia. Se pone en evidencia que dicho control supone un mecanismo de empoderamiento y des-mercantilización que permite restringir el poder autoritario y la influencia de la empresa sobre la vida de los asalariados. Dentro de este horizonte teórico cabe interrogarse sobre el abordaje del tiempo de trabajo como condición clave de gestión y poder en el trabajo, como objeto de la negociación colectiva. Hoy en día esto supone grandes desafíos puesto que los acuerdos temporales implícitos (disponibilidad temporal flexible y dócil naturalizada y asegurada por el dispositivo de domesticación del empleo) se apartan de los marcos formales de regulación laboral en la organización del tiempo de trabajo. Este ya no se construye dentro de las lógicas internas de la empresa, sino por las lógicas e imposiciones del mercado internacional neoliberal, desigual y segmentado por la manera diferencial de la que “disfrutan” de su tiempo las distintas clases sociales, géneros, edades, etnias, diversidades funcionales, etc. Esta diversificación de las formas en las que se traduce la norma temporal flexible emergente no es sino reflejo de las divisiones sociales y sexuales del empleo.