

# La influencia de las expectativas en la organización temporal de la vida laboral<sup>1</sup>.

## *The Influence of Expectations on the Temporal Organization of Working Life*

Carlos DE CASTRO

Departamento de Sociología I  
Universidad Complutense de Madrid  
*decastropericacho@yahoo.es*

Recibido: 15.10.07

Recibido con modificaciones: 27.2.08

Aprobado definitivamente: 11.3.08

### RESUMEN

La diversificación de los tiempos de trabajo ha convertido la vida laboral de los individuos en un pantanoso terreno en donde se entrecruzan múltiples y heterogéneas temporalidades que exigen ser compatibilizadas con cierta coherencia. Algunos estudios sociales sobre el tiempo han omitido con frecuencia el papel de las expectativas en la elaboración de las estrategias individuales a través de las cuales los trabajadores flexibles tratan de hacer compatibles los diversos planos temporales que conforman su experiencia laboral. Esta omisión está enraizada en el hecho de identificar el problema de la articulación temporal con un problema de coordinación de horarios y calendarios y, por extensión, en identificar el tiempo con las duraciones y mediciones de los procesos. En este artículo, por el contrario, se sostiene que la diversificación de los tiempos de trabajo incluye también la diversificación de las expectativas laborales y que, por tanto, aquello que coordinan las estrategias de los individuos no son sólo horarios, calendarios y trayectorias sino también expectativas laborales tanto propias como ajenas. En consecuencia, el tiempo incluido en las estrategias no se refiere sólo a las duraciones y a las mediciones sino también, y sobre todo, a los horizontes de futuro sobre el cual se proyectan las esperanzas, los temores y las previsiones que sirven de orientación a las acciones y decisiones presentes.

**PALABRAS CLAVES:** tiempo de trabajo, expectativas, tiempo, articulación temporal.

### ABSTRACT

Working time diversification has turned individuals' working life into a difficult ground in which multiple and different temporalities that are intertwined demand to be combine coherently. Several social studies on time have often omitted the role of expectations within the production of individual strategies through which flexible workers pretend to combine the temporal diversity that shape their working experience. This overlooking seems to be rooted in considering the same both the problem of temporal articulation and the problem of coordination

---

<sup>1</sup> Quisiera expresar mi agradecimiento a los anónimos evaluadores de este artículo así como a Ramón Ramos, Inés Campillo, Jorge Sola y Matilde Córdoba por los comentarios y sugerencias que me hicieron llegar. Huelga decir que todos ellos quedan exculpados del resultado final.

of time schedules and timetables and, hence, considering that time is only referred to the length and the measurement of time. At the contrary, this article maintain that diversification of working times also includes diversification of working expectations. Hence, strategies includes not only time tables, time schedules and careers but also working expectations both own and other ones. Consequently, time included within strategies is not only referred to the length and measurement of time but also to the future horizon upon which hopes, fears and previsions are cast that allow individuals to guide their present action and elections.

**KEY WORDS:** working time, expectations, time, temporal articulation.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Diversificación de los tiempos de trabajo. 3. Estrategias de articulación temporal. 4. Conclusiones.

## 1. INTRODUCCIÓN

Los estudios sociales sobre el tiempo suelen omitir las expectativas tanto a la hora de dar cuenta de las transformaciones de los tiempos de trabajo como a la hora de describir las estrategias temporales elaboradas por los individuos. Este artículo pretende subrayar la importancia del papel de las expectativas en las estrategias de articulación temporal en un contexto marcado por la profunda transformación de los tiempos de trabajo. La diversificación de los tiempos de trabajo significa, por un lado, la aparición de una mayor diversidad de horarios y de trayectorias profesionales y, sobre todo, de una ampliación del horizonte de expectativas. Por otro lado, la diversificación de los tiempos de trabajo también significa la redefinición de las relaciones de los tiempos de trabajo con el resto de los tiempos sociales, lo cual ha dado lugar a importantes problemas de coordinación temporal. El ejemplo más significativo de estos problemas de coordinación temporal es el llamado problema de la conciliación, en el cual entran en conflicto la creciente heterogeneidad de los tiempos de trabajo y los tiempos doméstico-familiares, antes encerrados en el hogar y ahora sacados a la esfera pública tras la progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y tras el cuestionamiento de los tradicionales roles de género. Bajo estas condiciones temporales, los individuos están obligados a elaborar estrategias que les permitan coordinar los múltiples planos temporales que conforman su experiencia laboral.

Este artículo sostiene que la diversificación de los tiempos de trabajo también incluye la diversificación de las expectativas laborales y que, por tanto, aquello que coordinan las estrategias de los individuos no son sólo horarios, calendarios y trayectorias irregulares sino también expectativas laborales. Además, se subrayará que las expectativas que se toman en consideración no son sólo las propias sino también las de los otros (parejas, hijos, familiares,...).

Para ello, en el segundo apartado, se mostrarán cuáles son y de qué manera han cambiado los aspectos temporales del trabajo (esto es, las contrataciones, los horarios, las carreras y las expectativas) y los efectos sobre sus relaciones con el resto de los tiempos sociales (sobre todo, con los tiempos del hogar). En el tercer apartado se pro-

pone un concepto de tiempo y de articulación temporal lo suficientemente amplios como para poder subrayar el papel de las expectativas en los diferentes tipos de estrategias de articulación temporal. Y finalmente, en el último apartado se ofrecen algunas conclusiones provisionales.

## 2. DIVERSIFICACIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO

Junto con el cuestionamiento de los roles tradicionales de género, el desarrollo de los modelos de producción flexible ha sido uno de las principales fuentes de la diversificación de los tiempos de trabajo (Paolucci, 1996; Glennie y Thrift, 1996). Las exigencias de productividad y competitividad condujeron hacia una redefinición radical de los procesos productivos. El modelo de producción industrial se había caracterizado por un doble proceso de concentración geográfica y estandarización temporal que había sido facilitado en parte porque la actividad industrial era más susceptible de reconducirse hacia procesos de producción más uniformes y regulares (Paolucci, 1996: 151). Sin embargo, desde los años setenta las empresas comenzaron a fragmentar los procesos de producción en unidades productivas más reducidas, flexibles y autónomas. Se inició un proceso de deslocalización de las actividades industriales hacia regiones poco desarrolladas, situadas fuera de Europa, cuyas ventajas comparativas consistían fundamentalmente en el reducido precio de los costes laborales y en la ausencia de un marco normativo de regulación de las relaciones laborales. Mientras tanto, las actividades relacionadas con el diseño de la producción y su evaluación, las actividades con una elevada implementación tecnológica así como la comercialización y los servicios financieros permanecieron bajo el control de las organizaciones radicadas en Europa o EE.UU. Al mismo tiempo, se inició un crecimiento del sector servicios que pretendía absorber la mano de obra que expulsaba el sector industrial. La consecuencia más inmediata fue la transformación de la estructura de ocupaciones. Pronto empezaría a predominar las actividades del sector servicios o aquellas de apoyo a la producción industrial las cuales son más difíciles de homogeneizar y de contener dentro de una rígida planificación (Platenga y Remery, 2001)

Estos cambios en la naturaleza de las actividades laborales y la exigencia de flexibilización de la producción para adaptarse con agilidad a las fluctuaciones del mercado han dado lugar a que las empresas reclamaran un uso más flexible del tiempo de los trabajadores. Este proceso de reorganización de los tiempos de trabajo ha colisionado con los marcos legislativos que regulaban el uso del tiempo de los trabajadores. Así pues, parece haberse producido la erosión de lo que Bouffartigue y Boutellier (2002) han denominado la norma de los tiempos de trabajo, término que hace referencia a todo el entramado legislativo que imponía un uso homogéneo y regular del tiempo de los trabajadores.

Cebrian et al (2003) señalan las estrategias empresariales de flexibilización de los tiempos de trabajo más extendidas en Europa desde finales de los años setenta. Por un lado se encuentran las estrategias de flexibilización externa, esto es, de los mecanismos de entrada y de salida del mercado. Consisten en el fomento de la contratación temporal y en el abaratamiento de los costes de despido y de la cuota empresarial a la seguridad social con el fin de que las empresas puedan adaptar con agilidad la cantidad de mano de obra necesaria a la imprevisible y variable demanda del mercado. Este es el modelo de flexibilidad predominante en España desde que la Reforma del Estatuto de 1984 habilitara formas de contratación temporal de una manera generalizada. Esto suponía que la contratación indefinida, es decir, el supuesto de un empleo para toda la vida, dejaba de ser obligatoria para convertirse en una opción. Por otro lado, y de un modo complementario, se han desarrollado estrategias de flexibilización interna del tiempo de trabajo, las cuales consisten en la redistribución interna del tiempo de trabajo para así evitar recurrir a despidos. Aquí hay que distinguir entre un tipo de redistribución colectiva y otra individual. La redistribución del tiempo de trabajo puede ser colectiva y aplicarse por ley. Es el caso de Francia en donde aún se ensayan soluciones públicas a problemas estructurales, aunque es cierto que no con demasiado éxito. La llamada Ley Aubry de 1998 implantó una semana de 35 horas con el fin de facilitar la creación de empleo y responder así a los elevados niveles de desempleo que sufría (Fagnani y Letablier, 2004, 2006). El tipo de redistribución predominante es sin embargo el individual. Se

trata de ajustar individualmente el número de horas de trabajo y los horarios a las exigencias de un mercado cuyo comportamiento parece ser imprevisible. En este sentido se desarrolló la anualización de la jornada que permite distribuir irregularmente las horas de trabajo anual en cada semana siempre que no se sobrepase un promedio de horas semanal calculado sobre una base de cómputo de doce meses. Así para cubrir las necesidades de trabajo, las empresas pueden gestionar con un elevado grado de flexibilidad el tiempo de sus empleados.

A continuación se mostrarán algunas de las consecuencias de estas estrategias de flexibilización sobre los tiempos de trabajo. Por tiempos de trabajo se entiende, siguiendo a Prieto y Ramos (1999), por un lado, el **tiempo de la relación contractual (o contrataciones)**, que hace referencia a la duración de la relación contractual laboral y a su distribución a lo largo del tiempo. Por otro lado, el **tiempo de la prestación laboral (u horarios y calendarios)**, que hace referencia a la duración diaria, semanal o anual de la jornada de trabajo, así como a su distribución. Y por último, el **tiempo de la vida laboral (o trayectoria profesional)**, que hace referencia a la duración de la vida laboral y a su distribución a lo largo de la vida profesional.

No obstante estos no son los únicos aspectos temporales de la vida laboral. Junto a ellos se encuentra el complejo formado por las relaciones entre el pasado, el presente y el futuro (Adam, 1995; Ramos, 1999). La intención de este artículo consiste, precisamente, en demostrar la influencia de uno de los elementos de ese entramado, las expectativas acerca del comportamiento de los aspectos temporales del trabajo, sobre la elaboración de las estrategias de articulación temporal.

## 2.1. DIVERSIFICACIÓN DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL LABORAL: EMPLEOS ATÍPICOS.

En lo que se refiere al tiempo de la relación contractual, uno de los efectos más destacables de las exigencias de flexibilización temporal ha sido el fuerte incremento de las formas atípicas de empleo (contratación temporal, contratación a tiempo parcial y contrataciones temporales a tiempo parcial) y su concentración en las mujeres.

En el caso de España ha predominado la estrategia de flexibilización externa. Se encuentra tan extendido el recurso a la contratación temporal que el rasgo predominante que distingue a España del resto de los países miembros de la Unión Europea es su elevada temporalidad, la cual alcanzó un 33,3% en 2005<sup>2</sup> y apenas ha registrado variación desde principios de los noventa (ver cuadro 1). Existe, sin embargo, otro indicador que refleja con mayor claridad la preferencia empresarial por la contratación temporal. Se trata del grado de rotación laboral, el cual registra la proporción de contrataciones temporales con respecto al total de contratos realizados en

un periodo de tiempo. En el año 2005 el 91% de las contrataciones han sido temporales, una proporción que apenas ha variado desde principios de los noventa (cuadro 2).

Si a la contratación temporal unimos la contratación a tiempo parcial observamos cómo en España en 2005 se registraron los niveles más elevados de empleo atípico de toda Europa, un 39%<sup>3</sup>. Resulta llamativo que, al contrario que en España, en UE-15 la contratación parcial supera a la temporal. El tipo de contratación parcial varía sin embargo según los países no sólo por la equiparación de derechos y protección social y de salarios con respecto al régimen general sino

**Cuadro 1. Evolución del desempleo, temporalidad, parcialidad y de la tasa de empleo en España y en la UE15, 1996-2005. (en %)**

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Desempleo ESP</b>	17,8	16,7	15,0	12,5	11,1	10,3	11,1	11,1	10,7	9,2
<b>Desempleo UE15</b>	10,2	9,9	9,8	8,6	7,7	7,3	7,6	8,0	8,1	7,9
<b>Temporalidad ESP</b>	33,8	33,5	33,0	32,9	32,2	32,2	31,8	31,8	32,5	33,3
<b>Temporalidad UE 15</b>	12,0	12,4	13,0	13,4	13,7	13,5	13,1	13,1	13,6	14,3
<b>Parcialidad ESP</b>	7,6	7,9	7,8	8,0	7,9	8,0	8,0	8,2	8,7	12,4
<b>Parcialidad UE15</b>	16,3	16,7	17,3	17,6	17,7	17,9	18,1	18,5	19,4	20,2
<b>Tasa empleo ESP</b>	47,9	49,5	51,3	53,8	56,3	57,8	58,5	59,8	61,1	63,3
<b>Tasa empleo UE15</b>	60,3	60,7	61,4	62,5	63,4	64,0	64,2	64,3	64,7	65,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

**Cuadro2. Evolución de los contratos registrados por modalidad, 1996-2004**

	Total contratos	Indefinidos	Temporales	% t/tot
1996	8.627.547	354.372	8.273.175	95,8
1997	10.093.565	707.481	9.386.084	92,9
1998	11.663.279	970.964	10.692.315	85,2
1999	13.235.327	1.218.264	12.017.063	90,8
2000	13.828.919	1.208.414	12.620.505	91,2
2001	14.056.484	1.304.087	12.752.397	90,7
2002	14.179.248	1.282.960	12.896.288	90,9
2003	14.668.063	1.269.768	13.398.295	91,3
2004	16.278.100	1.419.718	14.931.066	91,7
2005	17.164.965	1.542.838	15.622.127	91,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos en Cruz Villalón (2005).

<sup>2</sup> Datos de 2005, en OCDE; Employment in Europe 2006.

<sup>3</sup> Observatorio, 2006: 11

también por el número de horas (Rubery, 1998). En Inglaterra, por ejemplo, predomina el trabajo a tiempo parcial reducido (de menos de 15 horas a la semana) y además se concentra en las mujeres (Fagan, 2001a; McDowell et alii, 2006). En los países escandinavos predomina, sin embargo, el trabajo a tiempo parcial largo (entre 30 y 35 horas a la semana) aunque igualmente se concentra en las mujeres (Crompton y Lyonette, 2006). En el caso de España el empleo atípico también se concentra en las mujeres alcanzando un 48%<sup>4</sup> (Golsh, 2003; Carrasco y Recio, 2001).

## 2.2. DIVERSIFICACIÓN DE LAS JORNADAS LABORALES: HORARIOS EXTENSOS Y FLEXIBLES.

Otro de los efectos de las exigencias de flexibilización se encuentra en el tiempo de la jornada laboral. Los estudios sociales sobre el tiempo<sup>5</sup> han centrado predominantemente su atención en la diversificación de las duraciones de la jornada y de la diversificación de los horarios y calendarios y su influencia sobre la organización de la vida social e individual. Los rasgos más señalados han sido la estabilización de la duración de las jornadas anuales y la polarización de las jornadas.

Las duraciones de la jornada anual han entrado en un proceso de estabilización desde los años setenta frenando así la tendencia hacia la reducción que se había iniciado en el segundo tercio del siglo XIX en toda Europa (Presser, 2006: 35; Muñoz de Bustillo, 2003:

29). En el caso de España el número de horas efectivas trabajadas ha registrado una ligera reducción entre 1994 y 2004 pasando de 1691 a 1639 horas<sup>6</sup>. En cuanto a la duración de la jornada semanal en España se sitúa en 38,9 horas en 2005. Sin embargo, cuando se distingue entre la jornada semanal media de los trabajadores a tiempo completo (41 horas) y la de los trabajadores a tiempo parcial (19,5 horas)<sup>7</sup> se puede apreciar una ligera tendencia hacia la polarización de la jornada, la cual se acentúa si se tiene en cuenta el número de horas extras, las cuales, por cierto, son realizadas mayoritariamente por hombres<sup>8</sup>. Es decir, cada vez hay más gente que trabaja más y menos de la media tal y como han observado Stier y Lewis Epstein (2003: 303) para el conjunto de los países de la OCDE y Presser (2006: 35) para el caso concreto de EE.UU.

Esta tendencia rompe con la jornada semanal de 40 horas que se había consolidado durante la vigencia de la norma de los tiempos de trabajo. Sin embargo, más importante que la duración es su distribución. La jornada de lunes a viernes y dentro de la franja horaria de ocho a seis lleva algún tiempo perdiendo terreno con respecto a horarios atípicos y variables. El incremento de los horarios atípicos y variables ejerce una influencia decisiva en la organización temporal de la vida diaria. Como muestran los estudios sobre el tiempo se trata de una tendencia generalizada por toda Europa y EE.UU aunque con diferencias en cada país (Fagan, 2001a: 1202, 2001b: 245; Baker et alii, 2003: 28; Presser, 2006: 37). En el caso de España,

<sup>4</sup> idem

<sup>5</sup> En la revista *Time and Society* (y en menor medida en otras como *Work, Employment and Society* o *Sociology*) se da cabida a los mejores especialistas en cuestiones de análisis sociológico del tiempo. Se trata de especialistas de diferentes nacionalidades y por tanto de diferentes tradiciones intelectuales que reflexionan sociológicamente sobre el tiempo. Uno de los estudios más frecuentes es el que centra su atención en los problemas de conciliación de la vida laboral y de la vida familiar. Especialistas de todas partes coinciden en centrar su interés en los problemas de conciliación. Este es el problema a través del cual se conecta con los problemas de coordinación temporal más amplios. A pesar de que no forman un grupo homogéneo de estudios, sí que comparten mayoritariamente, a nuestro juicio, una manera de concebir las operaciones de articulación y el tiempo que identifica el proceso de articulación con la adecuación de horarios y de calendarios y, por extensión, el tiempo con las duraciones y las mediciones de los procesos.

<sup>6</sup> www.ine.es en la serie de Condiciones laborales y mercado de trabajo dentro de la sección sociedad

<sup>7</sup> OCDE, *Employment in Europe*, 2006

<sup>8</sup> www.ine.es es la serie de Condiciones de trabajo y relaciones laborales dentro de la sección sociedad. En 1996 se registraron 65.341 horas extras y en 2005 58.235. El número medio de horas extras por trabajador a tiempo completo al año fue en 1996 de 9,2 y en 2005 de 5,6.

**Cuadro 3. Evolución del trabajo en horarios atípicos en España y en algunos países miembros de la UE entre 2000 y 2005<sup>9</sup>.**

	Domingos		Noches		Turnos	
	2000	2005	2000	2005	2000	2005
<b>España</b>	13,7	13,7	3,7	5,0	17,4	15,1
<b>Francia</b>	9,2	14,0	4,6	7,1	9,7	8,4
<b>Suecia</b>	18,0	10,8	7,6	5,6	21,8	24,5
<b>Inglaterra</b>	13,3	12,0	12,5	11,5	19,0	19,0

**Fuente:** OCDE, Employment in Europe, 2006

los horarios atípicos (turnos, fines de semana, noches y tardes-noches) alcanzan niveles modestos si se compara con otros países de la UE. (ver cuadro 3). En efecto más del 30% de los empleados trabajan más de 5 tardes al mes y casi el 10% trabaja más de 5 noches al mes, mientras que en torno al 30% trabajan 4 ó 5 sábados al mes y cerca del 8% trabaja 4 ó 5 domingos al mes (EFILWC 2007: 20). En cuanto al trabajo por turnos, cualquiera que sean sus modalidades, alcanza a más del 15% del total de los empleados.

En cuanto a la regularidad de los horarios la *IV Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo* ofrece un dato muy significativo para España. Cerca del 40% de los trabajadores no poseen un horario regular en España, es decir, no trabajan el mismo número de horas cada día, no tienen un inicio y un final de la jornada fijo y no trabajan el mismo número de días a la semana (EFILWC, 2007: 21). Aunque es cierto que la regularidad de los horarios es imprescindible para organizar temporalmente la vida diaria quizá sea la autonomía temporal lo más valorado de cara al acoplamiento de las cambiantes demandas temporales de la vida cotidiana. En España, sólo el 46% de los trabajadores por cuenta ajena puede modificar el inicio o el fin de su jornada de trabajo, mientras que en el caso de los trabajadores por cuenta propia es el 81%<sup>10</sup>.

### 2.3. DIVERSIFICACIÓN DE LA BIOGRAFÍA LABORAL: CARRERAS CORTAS Y DISCONTINUAS.

Las estrategias de flexibilización también han generado cambios en las carreras profesionales. Lo más destacable hace referencia a su acortamiento y a la redefinición de los ciclos profesionales. Esto supone una importante ruptura con respecto al anterior modelo de biografía laboral que consistía en una trayectoria lineal y ascendente que culminaba con la jubilación. En primer lugar, en cuanto al acortamiento de la vida laboral, las tasas de empleo del grupo de 15 a 24 años y del grupo de 55 a 64 años pueden servir como indicadores indirectos para dar cuenta del retraso en la entrada en el mercado de trabajo y del temprano abandono. Así para el caso de España, la tasa de empleo de los jóvenes es de un 37,8 % y para los más mayores es de un 46,8% en 2005, cifras que son sensiblemente superiores a las del año 2000 (32,3% y 43,1%, respectivamente)<sup>11</sup>, lo cual refleja el inicio de la reversión de esa tendencia debido al impulso de las políticas de activación de la UE. El objetivo de las políticas de empleo de UE y de España consiste en incrementar la tasa de empleo en todos los grupos de edad pero especialmente entre los jóvenes y los mayores y, al mismo tiempo, pretenden reducir la intensidad de la tasa de empleo para el grupo de edad de entre los 25 y los 54 años, puesto que en esta franja de edad se concentran la mayor

<sup>9</sup> Los datos de los domingos y de las noches son una proporción en relación al empleo total y los del trabajo a turnos proporción en relación al número total de empleados.

<sup>10</sup> [www.ine.es](http://www.ine.es) en el módulo sobre conciliación entre vida laboral y familiar del año 2005 y EFILWC, (2007:23).

<sup>11</sup> Observatorio 2006, (2006: 4)

parte de los acontecimientos de la vida tanto dentro como fuera del trabajo.

Un indicador más directo de la evolución de la duración de la vida laboral es la diferencia entre la edad media de jubilación y la edad media de entrada al mercado de trabajo<sup>12</sup>. En España en 2005 la edad media de jubilación es de 63 años mientras que la edad media de entrada al mercado de trabajo es de 22 años. La duración media de la vida laboral es por tanto de 42 años (Durán, 2007: 202).

Sin embargo, y en segundo lugar, lo más característico quizá sea la ruptura de la continuidad de la vida laboral. Para dar cuenta de la discontinuidad de la vida laboral en el mercado de trabajo en España se puede recurrir a algunos indicadores indirectos.

En primer lugar tenemos el *grado de rotación laboral*, que es el dato que antes ofrecíamos sobre la elevada proporción de contrataciones temporales, en torno al 90% durante más de una década, y que resulta esclarecedor puesto que implica que la probabilidad de tener varios contratos temporales a lo largo de la vida laboral es muy elevada en España. En segundo lugar tenemos la *tasa de salida bruta* (Arranz y García Serrano, 2006: 11). Esta tasa indica la proporción de trabajadores que empiezan un empleo en un año determinado y que no continúan en el mismo un año después. En España entre el año 1987 y 1988 el 54% de los trabajadores asalariados que iniciaron un empleo en un año no continuaban al año siguiente, entre 1994 y 1995 esa tasa alcanzó un 83% y entre 1999 y 2000 descendió al 70% (Arranz y García Serrano, 2006: 17). Se trata pues de un indicador que complementa al anterior puesto que en el primer caso accedíamos a la proporción de contrataciones temporales que se realizaban y en el segundo caso a su duración media. Por último, un tercer indicador es la *proporción de rupturas laborales* con respecto al total de los trabajadores (ibid.: 19). El 80% de los individuos que entraron en un empleo en el segundo trimestre del 2002 tuvieron

al menos una interrupción laboral durante los seis trimestres siguientes, de las cuales cerca del 25% se debieron a causas involuntarias (despidos, jubilaciones, prejubilaciones...) y más del 50% se debieron a un cambio de empleo (ibid.: 21), los cuales suelen ocultar motivos involuntarios y presiones empresariales o estructurales.

Fenton y Dermott (2006) aportan un indicador complementario al anterior abarcando un periodo de tiempo más amplio. Analizan el grado de fragmentación de las carreras entre los jóvenes adultos a través de la frecuencia de cambios de empleo dentro de los diez primeros años de la vida laboral. Fenton y Dermott encuentran cifras muy similares en los periodos 1945-1975 y 1975-2005 (2006: 206-7), lo cual les lleva a cuestionar el discurso de la incertidumbre laboral. Al margen de los problemas metodológicos que puedan plantear sus indicadores<sup>13</sup>, resulta importante que subrayen que no es conveniente suponer una relación mecánica entre la fragmentación y la incertidumbre laboral. Apoyando ese argumento, Elchardus y Smitts (2006) dan cuenta de la persistencia de los ciclos de vida estandarizados entre el imaginario de los jóvenes actuales. En cualquier caso, y en mi opinión, más que afirmar o negar la existencia de una relación causal entre la discontinuidad y la inseguridad, lo relevante consiste en atender al modo concreto en que la redefinición de los ciclos de la vida personal y profesional afecta a las expectativas profesionales y a los planes de vida (Golsh, 2003: 695; Oechsle y Geissler, 2003: 81).

#### 2.4. DIVERSIFICACIÓN DE LAS EXPECTATIVAS LABORALES.

Las expectativas remiten a una dimensión temporal de la experiencia que ha sido descuidada con demasiada frecuencia. Siguiendo a Luhmann (1992), el futuro puede considerarse como un horizonte del presente. El futuro aparece así como un ámbito de la realidad sobre el que se proyectan, por un lado, deseos, esperanzas y

<sup>12</sup> En ese sentido, Gauvin y Jaquot (2000: 51), para el caso de Francia, han calculado que la esperanza de vida laboral media (edad media de jubilación – edad media de entrada en el mercado de trabajo) ha pasado de 56 (65 – 15) en 1945 a 44 en 1969 y a 37 (59 – 22) en 1996.

<sup>13</sup> No aclaran cuál es la población que consideran. ¿Toda la población empleada o sólo los jóvenes adultos, menores de 30 años? El indicador que aportan sólo sería válido si compararan la frecuencia de cambio de empleo de quienes tenían entre 18 y 30 años en años sucesivos.

temores, y, por otro lado, anticipaciones, previsiones y estimaciones realistas. En este artículo se entiende que las expectativas se refieren al lado menos emocional y más racional y realista de ese horizonte. Las expectativas forman parte del complejo entramado de tiempos pasados, presentes y futuros que los individuos pretenderán ordenar con cierta coherencia a través de las estrategias cotidianas de articulación temporal.

El establecimiento de una cierta continuidad entre el pasado, el presente y el futuro es uno de los objetivos que persiguen los planes de vida diseñados por los individuos. En otras palabras, existe una estrecha relación entre las decisiones cotidianas y las expectativas biográficas. Esta relación puede haber sufrido profundas transformaciones en un contexto de transformación de los aspectos temporales del trabajo en el que no existen “mapas temporales” claros y precisos, es decir, expectativas confiables con respecto al comportamiento de los parámetros socio-temporales (Zerubavel, 1982: 14).

Para Zerubavel (1981: 1-30), la estructura temporal de la sociedad no sólo está formada por las expectativas con respecto a la duración de los acontecimientos (Merton, 1992) sino también por las expectativas con respecto a su localización temporal, con respecto a su regularidad y con respecto a la eventual secuencia (lineal, cíclica, rítmica,...) que puedan formar los acontecimientos regulares. Si intentáramos esbozar el **mapa temporal de los trabajadores** deberíamos prestar atención a las expectativas con respecto a los aspectos temporales del trabajo señalados anteriormente. Por un lado las expectativas de duración de los contratos temporales y de la jornada diaria no parecen ser ni estables ni confiables en determinadas épocas del año y en determinados sectores y ocupaciones. Por otro lado, las expectativas con respecto a la localización temporal de la jornada de trabajo a lo largo del día y de la semana y de los periodos de trabajo a lo largo de la vida pueden haber sufrido cambios importantes si atendemos a los datos ofrecidos anteriormente sobre las diversificaciones de los horarios y de las trayectorias profesionales. Además, las expectativas con respecto a la regularidad también pueden haber sufrido una importante variación si atendemos al dato que indicaba que aproximadamente el 40% de los trabajadores no tiene un horario regular. Y, por

último, las expectativas acerca del orden o de la secuencia de los acontecimientos laborales pueden igualmente haberse modificado. En efecto, la vida laboral parece estar formada por un número indefinido de etapas de duración e intensidad variables que describen un movimiento arrítmico y desacompañado. En consecuencia, la falta de predictibilidad en todos los planos temporales del trabajo puede conducir a demorar o a no tomar decisiones biográficas importantes y dar lugar a un cierto grado de incertidumbre personal (Golsh, 2003: 701).

Sin embargo también parece ser cierto lo contrario. Elchardus y Smits (2006), antes mencionados, cuestionan la supuesta desestandarización de los ciclos de vida convencionales. Esta afirmación se basa en una encuesta que ambos realizaron en Bélgica a 4666 personas de entre 18 y 36 en la que se preguntaba sobre la edad ideal a la que algunos acontecimientos deberían ocurrir así como sobre su secuencia. Esto les permitió distinguir algunos de los parámetros de estructuración temporal de la vida, es decir, qué acontecimientos esperaban los jóvenes que ocurrieran, cuándo y en qué orden (2006: 306). Sorprendentemente el resultado no presentó grandes variaciones ni con respecto al momento en que los acontecimientos deberían ocurrir (edades ideales) ni con respecto a la secuencia que deberían formar. A continuación mostramos las etapas de referencia y las edades ideales (indicamos la mediana) que indicaron los jóvenes: primera experiencia sexual (17,53), permiso de conducir (18,59), derecho a voto (19,21), primera experiencia laboral (20,32), autonomía financiera (22,20), final de estudios (22, 52), cohabitación (23,66), matrimonio (26,40), primer hijo (26,41), adquisición de vivienda (27,6), último hijo (34,15) y jubilación (57,73) (Elchardus y Smits, 2006: 310).

Este estudio da cuenta de la persistencia de los ciclos de vida estandarizados en el imaginario temporal de los individuos. Sin embargo, es difícilmente extrapolable a las expectativas con respecto al ciclo de vida laboral. A pesar de que incluya las edades esperadas de entrada y de salida del mercado de trabajo no existen referencias a las transiciones esperadas dentro del mercado de trabajo.

En mi opinión, estos estudios no vienen tanto a cuestionar la fragmentación de las carreras laborales y su eventual inseguridad sino que más bien

permiten atender al hecho de la coexistencia de múltiples referencias temporales muy diferentes, e incluso contradictorias entre sí, que orientan y fomentan las expectativas sobre las trayectorias profesionales y personales. Así, por un lado, parece vigente en el imaginario temporal un modelo de carrera laboral estandarizado. Algo que, por cierto, se puede observar en los grupos de discusión analizados por Callejo (2007) en donde se resalta la figura del funcionario por su estabilidad y su autonomía temporal. Sin embargo, *y al mismo tiempo*, se puede apreciar la aparición de nuevas referencias temporales y de expectativas de precariedad laboral marcada por el encadenamiento de contrataciones temporales de baja calidad, de reducidos salarios y con escasas posibilidades de promoción profesional.

A mi juicio, lo que se puede deducir de estos estudios es que se asiste a un proceso de diversificación e individualización de expectativas profesionales que dificulta enormemente la capacidad de los individuos para elaborar estrategias de coordinación temporal. Además, las tareas de coordinación temporal son aún más complejas si se toman en consideración no sólo los tiempos de trabajo sino también el resto de los tiempos sociales. Por lo tanto, es necesario prestar atención al modo en que coexisten tantas y tan diversas temporalidades, o mejor, al modo en que los individuos a través de sus operaciones de articulación convierten esa informe masa de tiempos en un orden temporal personalizado en el que discurre su experiencia.

## 2.5 EL TRABAJO FEMENINO Y LOS TIEMPOS DEL HOGAR.

Hasta aquí se ha dado cuenta de la estructuración interna de los tiempos de trabajo. A continuación se muestra el modo en que los tiempos de trabajo se relacionan con el resto de los tiempos sociales junto con los que forman la estructura temporal de la sociedad<sup>14</sup>. En una investigación sobre los tiempos de trabajo dirigida por Prieto (2008) se hace hincapié precisamente en la pluralidad y en la interdependencia de los tiempos sociales<sup>15</sup>. De esto se deduce que los cambios en la organización de cualquiera de los tiempos sociales (aunque principalmente de los tiempos de trabajo y de los tiempos del hogar y de cuidados) supone una modificación en la coordinación entre ellos. La diversificación de los tiempos de trabajo, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, el cuestionamiento de los roles de género, la visibilidad pública de los tiempos del hogar, ... han contribuido a redefinir los mecanismos de coordinación temporal. Así pues el análisis de las estrategias temporales de los trabajadores debe abrirse a los tiempos domésticos-familiares y de cuidados.

La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado permitió que se hiciera visible la multiplicidad de los tiempos sociales heterogéneos que se encerraban en el espacio del hogar (Adam, 1995; Durán, 2007)<sup>16</sup>. El aumento de la participación femenina en el trabajo remunerado y el consecuente aumento de los hogares de doble ingreso han contribuido a plantear la redistribución de la carga de trabajo de los hogares

<sup>14</sup> La interrelación entre los tiempos de trabajo y el resto de los tiempos sociales, entre ellos, el tiempo reproductivo, el tiempo del hogar y de los cuidados implica que cualquier cambio en cualquiera de los tiempos sociales implica la modificación de las estrategias individuales o colectivas de coordinación temporal. Nuestra intención no es dotar de mayor protagonismo a uno u a otro tiempo social (el del trabajo o el del hogar, el de los hombres o el de las mujeres, etc) sino enfatizar su interrelación. De ahí que en todos los tiempos sociales se puedan distinguir dos planos analíticos: el de su estructuración interna y el de su relación con los otros tiempos sociales.

<sup>15</sup> Se trata de un proyecto que fue financiado por la Agencia de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico. ref.- SEC201-1480 del Ministerio de Ciencia y Tecnología en España y cuyo título era: "**Tiempo de trabajo negociado y temporalidades sociales vividas en el marco de las transformaciones en curso de la norma temporal del empleo: convergencias y conflictos**" Fue dirigido por Carlos Prieto Rodríguez (UCM) y el equipo de investigadores estaba compuesto por Ramón Ramos Torre (UCM), Javier Callejo (UNED), Ricardo Morón Prieto (UAM), Jorge Lago (UCM) y Pablo Meseguer (UCM).

<sup>16</sup> Sobre la visibilidad del trabajo no remunerado de las mujeres en la Contabilidad Nacional, véase Durán (1991, 1995, 1998, 2000). Junto a estas publicaciones, Durán ha dirigido el proyecto de elaboración de la Encuesta de empleo del tiempo 2002-3 del INE.

entre hombres y mujeres, la cual se basaba una distribución tradicional de los roles de género. Sin embargo, el compromiso de las mujeres con respecto a las tareas doméstico-familiares y de cuidado aun sigue siendo mayor que el de los hombres<sup>17</sup> (McDowell et alii, 2006, Fagan, 2001a; Cousins y Tang, 2004).

En el caso de España la tasa de empleo femenina ha sido tradicionalmente muy baja como correspondía a un modelo familiar tradicional en el que el varón trabajaba y la mujer se encargada de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos. A partir de los años setenta la situación empezó a cambiar. En 1964 la tasa de actividad femenina alcanzaba tan sólo el 22,9%<sup>18</sup>, mientras que en 1993 ya llegaba al 42,4% y en 2005 subía al 58,3%<sup>19</sup>. Estas cifras indican que cada vez había más mujeres dispuestas a trabajar en el mercado de trabajo aunque no todas ellas trabajaran. La tasa de empleo femenina, por su parte, indica que cada vez eran más las mujeres activas que trabajaban. Así, en 1993 trabajaban el 30,7% y en 2005 trabajaban el 51,5%.

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo se caracteriza por su sobrerrepresentación en el empleo atípico y en los horarios atípicos (Golsh, 2003). Además, este aumento del tiempo de trabajo femenino no ha ido acompañado, por un lado, de una redistribución igualitaria del tiempo de trabajo doméstico-familiar y de cuidados entre hombres y mujeres. Según la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003 del INE, las mujeres trabajan en casa más del doble que los hombres cuando los dos trabajan a tiempo completo (2:59 frente a 1:24) y más del triple cuando trabajan a tiempo parcial (4:12 frente a 1:22). La consecuencia de ello es que las mujeres se ven abocadas a realizar como promedio una doble jornada compuesta de 7 horas y 35 minutos en el trabajo y 2 horas y 59 minutos en casa, más el trayecto de 1 hora y 14 minutos (en suma, 11 horas y 48 minutos) con el fin de conciliar su vida profesional y la personal (Prieto, Ramos y Callejo (eds), 2008; Prieto (ed) 2007). Y, por otro lado, la feminización del trabajo tam-

poco se ha visto acompañada por el aumento en la provisión de recursos públicos para la atención de menores (Carrasco y Recio, 2001).

En resumen, lo más destacado es que salen a la luz un conjunto de tareas cuya realización es obligatoria en un contexto en el que el trabajo remunerado exige una disponibilidad temporal absoluta. Es cierto, sin embargo, que hay tareas, como las domésticas, que pueden aplazarse o concentrarse en franjas temporales compatibles con la disponibilidad temporal de la pareja (por ejemplo, reservar el sábado por la mañana para hacer las tareas domésticas de la semana). Sin embargo las tareas de cuidado y atención a los menores y mayores exigen un tipo de dedicación muy específica que no admite aplazamientos. Hay una hora para levantarse y acostarse, otra para desayunar, otra para entrar al colegio, otra para tomarse la medicina, etc. Cuando los dos miembros de la pareja trabajan se plantean el problema de la distribución de tales tareas. Hay varias opciones. Por un lado, se pueden externalizar recurriendo al Estado, al mercado o a la familia. Es decir, pueden recurrir a los servicios públicos de cuidado, los cuales no están muy extendidos y se concentran en familias de bajos ingresos, o bien pueden recurrir a la contratación de un asistente a tiempo parcial o a tiempo completo, o bien pueden recurrir a familiares. Por otro lado, se puede resolver en el ámbito privado y distribuir las tareas entre los miembros de la pareja. Esta solución individual suele traducirse en que las mujeres reducen jornada debido a su mayor compromiso con las tareas de cuidados (Carrasco y Recio, 2001; Fagan, 2001a).

En consecuencia, estas estrategias acentúan la segmentación del mercado del trabajo basada en la disponibilidad temporal (Fagan 2001a; Callejo, 2005; Golsh, 2003; Lallement, 2007). El argumento es que si para desarrollar una carrera profesional o para acceder a las ocupaciones mejor remuneradas es necesario mostrar una plena disponibilidad temporal, las mujeres que se comprometen con las tareas doméstico-familiares y de cuidados se encuentran en posición de desventaja.

<sup>17</sup> Esto se traduce en que, según la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003 del INE, las mujeres trabajan en casa más del doble que los hombres cuando los dos trabajan a tiempo completo (2:59 frente a 1:24) y más del triple cuando trabajan a tiempo parcial (4:12 frente a 1:22).

<sup>18</sup> Carrasco y Recio, 2001: 278

<sup>19</sup> Employment in Europe, 2006

Es más, el compromiso de las mujeres no sólo reduce su disponibilidad temporal sino que además es la condición para la disponibilidad temporal de los hombres (Crompton y Brockmann, 2006; Rutherford, 2001; Fagan, 2001a).

En conclusión, la diversificación de los tiempos de trabajo y del aumento de la participación femenina en el trabajo remunerado resulta relevante en la medida en que influye sobre la elaboración de las estrategias cotidianas y biográficas de articulación de tiempos sociales y permite dar cuenta de tres cuestiones. En primer lugar, se ha hecho visible la pluralidad de los tiempos sociales que componen la vida laboral. En segundo lugar, se ha dado cuenta de que cada uno de esos tiempos sociales es heterogéneo en su interior y posee cualidades específicas. Y, por último, y en consecuencia, se ha subrayado que las tareas de articulación o de coordinación temporal son muy complejas por cuatro motivos. Primero, porque deben tomar en consideración una gran cantidad de tiempos con sus diferentes planos. Segundo, porque deben conjugarse con la exigencia de plena disponibilidad temporal que procede de las formas flexibles del trabajo. Tercero, porque lo anterior supone un claro deterioro de la autonomía temporal de los trabajadores tanto para organizar su tiempo de trabajo como para organizar temporalmente el resto de sus actividades. Y cuarto, porque se acentúa la desigualdad de género basada en la disponibilidad temporal.

### 3. ESTRATEGIAS DE ARTICULACIÓN TEMPORAL

#### 3.1. PLURALIDAD DE LOS TIEMPOS SOCIALES Y PLURALIDAD DEL TIEMPO

La pluralidad de los tiempos sociales se hace notar cuando, por ejemplo, a la hora de planificar el día siguiente o los próximos doce meses

los individuos suelen tomar en consideración sus propios horarios y expectativas pero también los horarios de los hijos, del colegio, del trabajo de su pareja, de las administraciones públicas, de los comercios, y las expectativas y planes de los hijos, de los padres, de las parejas, de los amigos, etc, los cuales, además, cambian con la edad y la situación familiar. Barbara Adam (1995) va más allá y muestra la multiplicidad de tiempos que conforma simultáneamente nuestra experiencia aunque no todos ellos sean igualmente visibles y no de todos ellos seamos igualmente conscientes. Adam señala que “el tiempo que marca los minutos y las horas, los días de la semana y los meses del año y el tiempo que establece las décadas y los siglos” es tan sólo uno de los tiempos de las sociedades contemporáneas (1995: 16). Junto a este tiempo de los calendarios y de los relojes, cuya relevancia es innegable aunque no siempre sea el tiempo prioritario, existe el tiempo de los ciclos naturales del día y la noche y de la sucesión de las estaciones, el tiempo de los cuerpos con sus ritmos y ciclos específicos, el tiempo de la salud y la enfermedad, el tiempo de la reproducción y de la renovación... (ibid.: 16-7).

Adam explica que todos estos tiempos remiten a los procesos naturales, sociales, políticos, culturales que forman parte de la vida social e individual y que se presentan simultáneamente y mezclados los unos con los otros. De ahí que todo esfuerzo por diferenciar unos tiempos de otros y éstos de los procesos deba acometerse con tanta modestia como cautela<sup>20</sup>. En esta línea Ramos (1999) propone, por un lado, distinguir con claridad los procesos y sus propiedades temporales y, por otro, ordenar éstas en torno a dos series temporales complementarias<sup>21</sup>. Las propiedades temporales de los acontecimientos, de las cosas y de las personas se muestran cuando éstos inician su proceso de cambio, es decir, cuando se ponen en movimiento. Las múltiples y

<sup>20</sup> El propio hecho de utilizar el término “tiempos sociales” puede conducir a esa confusión entre tiempo y procesos.

<sup>21</sup> El problema del tiempo es extremadamente complejo y no nos ocuparemos aquí de él (para un planteamiento y evaluación de la cuestión del tiempo en las ciencias sociales, véase Ramos, 1997 y Adam, 1990). La delimitación del tiempo se integra dentro de la propuesta de Ramos de entender el tiempo como un lenguaje que se usa en múltiples contextos y cuyo léxico, gramática y sintaxis se puede fijar, sistematizar y aclarar (Ramos, 1999: 132). La aclaración, explica Ramos, debe ser global y regional puesto que el tiempo se dice de muchas

complejas propiedades temporales son, sin embargo, reductibles analíticamente a dos series temporales irreducibles entre sí. La primera serie se refiere al tiempo como un conjunto interiormente diferenciado de propiedades relacionales de tipo ordinal, topológico y métrico (ibid.: 134-5). Ordinal, cuando el tiempo se refiere al orden de la secuencia de los acontecimientos: sucesivos o simultáneos. Topológico, cuando la trayectoria que describen los acontecimientos es continua o discreta, abierta y lineal o cerrada y cíclica, etc. Y, finalmente, métrico, cuando el tiempo como conjunto susceptible de medida permite que se asignen cantidades a la duración y una determinada ubicación al acontecer. Por su parte, la segunda serie se refiere al tiempo como un conjunto de propiedades cualitativas que definen distintos horizontes práctico-cognitivos (ibid.: 136-7). El tiempo en este caso se presenta como el devenir, es decir, el pasar del tiempo. El devenir se puede definir como la integración entre el pasado, el presente y el futuro. Una forma de integración se basa en considerar el pasado y el futuro como horizontes temporales del presente definiendo cada uno de ellos específicas perspectivas prácticas y cognitivas. Así “el pasado es lo que se recuerda y sobre lo que no podemos actuar y el futuro es lo que podemos esperar e intentamos determinar, mientras que el presente es la encrucijada a la que atendemos, desde la que recordamos y para la que esperamos” (ibid.: 136).

Este recorrido por la pluralidad de los tiempos sociales de la mano de Adam y por las diferentes propiedades temporales de los procesos de la mano de Ramos resulta pertinente en la medida en que permite dar cuenta de la complejidad temporal que tienen que manejar los individuos e instituciones en sus operaciones de articulación

o coordinación temporal. Las estrategias de articulación temporal remiten, pues, a las diferentes formas en que los individuos ordenan prácticamente las múltiples propiedades temporales de los procesos sociales en los que se encuentran inmersos. Lo relevante para el objetivo de este artículo consiste en atender al lugar que ocupan las expectativas dentro del conjunto de propiedades temporales y al papel que juegan en las estrategias temporales de los individuos.

### 3.2 ARTICULACIONES TEMPORALES

Con respecto a las operaciones de articulación, se pueden distinguir 3 cuestiones: los objetivos que se persiguen al desarrollar las estrategias de articulación temporal, los métodos que se emplean para desarrollar tales estrategias y los diferentes tipos de estrategias.

En cuanto a los objetivos, las estrategias de coordinación temporal desarrolladas tanto por individuos como por instituciones, organizaciones y empresas persiguen un doble objetivo. Por un lado, pretenden alcanzar un mínimo grado de coordinación temporal de las acciones para posibilitar la comunicación entre los grupos sociales y para garantizar así la estabilidad de los lazos sociales (Zerubavel, 1982). Y, por otro lado, la coordinación temporal de las acciones constituye una de las vías a través de las cuales se aspira a controlar el devenir de los acontecimientos (Adam, 1990).

En cuanto a los métodos empleados, la coordinación de los tiempos de la sociedad se realiza a través del establecimiento de sistemas de cómputo y medición del tiempo (relojes, calendarios,...). En otras palabras, medimos el tiempo para cohesionar a la sociedad y para controlar el futuro. Y sin embargo no sabemos lo que

---

maneras y en múltiples contextos. Para lograr tal aclaración Ramos se propone fijar los límites del lenguaje temporal y su estructura mínima. Por un lado, el establecimiento de los límites del tiempo implica delimitar las fronteras entre el tiempo y los procesos. Una delimitación que es socialmente variable y difusa porque el lenguaje temporal se apoya sobre metáforas sociales y porque el grado de abstracción de los lenguajes temporales es muy variable (ibid.: 132-3). Por otro lado, Ramos propone que la estructura de las propiedades temporales sea dual, en el sentido de que existen dos lenguajes temporales que dan cuenta de tales propiedades y que son irreducibles entre sí (ibid.: 134) (Para una exploración de las metáforas sociales del tiempo en las sociedades contemporáneas, véase Ramos, 2007).

medimos puesto que nadie sabe lo que es el tiempo<sup>22</sup>. De manera que lo que medimos es el uso del tiempo o, dicho de otra manera, las propiedades temporales de las prácticas que emprenden los grupos sociales.

Nowotny (1992) explora precisamente el vínculo entre las prácticas específicas y variables de cada grupo social y los instrumentos de medición temporal para concluir que cada grupo social elabora sistemas de medición del tiempo según sean sus prácticas. Si esto fuera así, la vida social sería extremadamente difícil de coordinar puesto que apenas existirían oportunidades de encuentro y cada grupo social organizaría sus prácticas según sus referencias temporales y de espaldas al resto. Por ello, como bien apunta Zerubavel (1997: 102-3), la vida social no sería posible si no dispusiéramos de marcos estandarizados de referencia temporal. A este respecto algunas de las historias más apasionantes de nuestras sociedades hacen referencia a la evolución de los instrumentos de cómputo y medición del tiempo como el reloj (Thompson, 1979.; Adam, 1995; Mumford, 1992), a la estandarización del tiempo a nivel internacional por el que se orientan y se sincronizan casi todos los relojes del mundo (Zerubavel, 1982) y a la complejísima adaptación de una gran variedad de calendarios al calendario gregoriano (Zerubavel, 1992).

Por otra parte la estandarización de los marcos de referencia temporal remite a la aspiración de controlar el devenir de los acontecimientos a través de medios colectivos. Es decir, estableciendo sistemas de cómputo y de medición que permitan fijar cuándo empieza y acaba algo así como su duración, de manera que se pueda garantizar un orden previsible y calculable que sirva de base para la orientación de las acciones.

El control del futuro remite además al tiempo propio de las cosas y de los procesos (Adam, 1995). Así las sociedades en las que predominaba la actividad agraria se afanaban por conocer el tiempo propio de los procesos naturales (sus ritmos, sus ciclos,...) puesto que su destino dependía de ello. Mientras que las sociedades modernas

a medida que se industrializaban han pasado a orientar y regular sus acciones a través de marcos tan abstractos como la campana y el reloj (Adam, 1995; Le Goff, 1983; Thompson, 1979). En efecto se puede hablar de un progresivo proceso de distanciamiento con respecto a las referencias temporales naturales para la orientación de las acciones (Adam, 2002: 62). Esta transición está marcada por la naturaleza específica de las prácticas predominantes de cada sociedad. Así, al contrario que las actividades agrarias, las actividades industriales se organizaban no en función de los ciclos naturales sino en función del tiempo del reloj. El reloj convirtió el tiempo en unidades homogéneas, invariables, cuantitativas, equivalentes y mercantilizables. Se trata de un marco temporal abstracto que borra la especificidad del conjunto de las prácticas sociales para convertirse en un medio que traduce tales prácticas a un valor monetario (Adam, 1995: 26-8; Elias, 2000).

Los marcos temporales estandarizados y abstractos permiten establecer un elevado grado de control sobre el devenir de los procesos que habilitan a los individuos y a las instituciones para realizar previsiones y cálculos fiables con respecto al curso de sus acciones. Se incentivan así "...las virtudes del orden, de la previsión, de la puntualidad y de la calculabilidad cerrando las puertas a la sorpresa y al goce de lo espontáneo..." (Castillo, 1997).

### 3.3 ESTRATEGIAS INDIVIDUALES DE ARTICULACIÓN TEMPORAL

En cuanto a los tipos de estrategias de articulación, resulta decisivo destacar que desde los años setenta se ha iniciado un proceso de individualización y flexibilización de la gestión de los tiempos sociales en la que los enigmáticos y poco previsible tiempos del mercado gozan de un protagonismo extraordinario.

La mayoría de los estudios sociales sobre el tiempo han analizado la cuestión de la articulación de tiempos sociales en el contexto del problema de la conciliación de la vida laboral y de la

<sup>22</sup> Nowotny da cuenta de las variaciones de las nociones de tiempo y las formas de medición temporal (1992: 133). En cualquier caso las complejas relaciones entre el tiempo y su medición es uno de los problemas filosóficos más antiguos para el que no es posible encontrar una solución definitiva. ¿Cómo podemos medir algo que ya ha pasado o que todavía no ha llegado? Lo que medimos, según San Agustín, son las huellas que el tiempo deja en el alma al pasar y los signos del futuro en el presente.

vida familiar (Cousins y Tang, 2004: 532). Estos estudios suelen asimilar el problema de la conciliación a un problema de escasez de tiempo de ahí que centren su atención en señalar las numerosas restricciones temporales que tienen los individuos para articular los tiempos sociales. McDowell et al (2006), por ejemplo, muestran, por un lado, las restricciones temporales que suponen los horarios comerciales, de hospitales, colegios, etc. Y, por otro lado, muestran la relevancia de las restricciones espaciales de la ciudad para comprender la escasez de tiempo (2006: 143). La separación física entre los centros de trabajo, los núcleos residenciales, las zonas comerciales o escolares y los servicios públicos obliga a realizar desplazamientos para realizar cualquier tarea, los cuales consumen una gran cantidad de tiempo. Jarvis (2005) ha señalado que esta distribución espacial de la ciudad no sólo supone el incremento del tiempo de transporte sino que además determina algunas decisiones importantes como la elección de lugar de residencia. Por ejemplo algunas de las parejas que estudia Jarvis deciden adquirir una vivienda cerca de sus familiares para facilitar el cuidado de los niños o bien elegir la guardería cerca de los familiares.

Estos aspectos espacio temporales constituyen, pues, las barreras con las que se encuentran los individuos a la hora de redistribuir el trabajo doméstico familiar y de cuidados de un modo que les permita compatibilizar la vida laboral y la vida familiar. Ante la ausencia de una extensa red pública y universal de servicios de atención a menores y mayores, a los que tan sólo tienen acceso algunas de las familias con escasos recursos económicos, las únicas respuestas posibles parecen ser las respuestas individuales. Así, por un lado, los individuos recurren a las redes familiares. Por otro lado, pueden recurrir a la contratación de un asistente o de los servicios privados de una guardería en el mercado (Rutherford, 2001: 262; Crompton y Lyonette, 2006: 389; Hardill y Van Loon, 2006: 171, etc).

Frente a la opción de externalizar las tareas del hogar y los cuidados, ya sea a través del mercado, de la familia o del estado, existe la opción por mantener tales tareas dentro del hogar. Las estrategias se individualizan aún más puesto que los individuos miembros de la pareja pueden sincronizar sus horarios de trabajo según las exigencias temporales del cuidado (Fagan, 2001a:

1206). Para sincronizar los horarios hay muchas opciones. Por un lado, los dos miembros de la pareja pueden reducir y adecuar sus horarios a los ritmos del cuidado. Sin embargo, lo habitual es que sean las mujeres quienes decidan trabajar a tiempo parcial puesto que esta modalidad contractual les permite una mayor autonomía temporal para afrontar las necesidades del cuidado (Cousins y Tang, 2004: 542). En efecto esto supone que las probabilidades de las mujeres para desarrollar una carrera profesional sea menor que la de los hombres debido a su compromiso con el cuidado (idem.: 544; Garrido, 2000a, 2000b). Por otro lado también se puede solucionar a través de los cambios de horarios, de días o de turnos resultado de los acuerdos informales entre compañeros de trabajo (Hyman et al, 2005: 715).

Por otra parte Sabelis (2001), Karsten y Leopold (2003) y Lozares y Miguélez (2007) han subrayado que la complejidad de las operaciones de articulación se debe a que los individuos no sólo gestionan numerosos tiempos sociales sino que además cada uno de esos tiempos posee cualidades específicas. Cada tarea posee un ritmo, un horizonte, una intensidad propia que puede acelerarse o ralentizarse con ciertos límites. En otras palabras, si bien en el trabajo es posible aumentar la intensidad de algunas tareas o aligerar, por ejemplo, el ritmo de las reuniones de los equipos de trabajo y, por tanto, optimizar el uso del tiempo, en el hogar hay tareas que sencillamente requieren que sus imprevisibles ritmos sean respetados. Resulta, por ejemplo, casi imposible acelerar los fantasiosos ritmos de ingestión de una niña de tres años durante la comida puesto que entre bocado y bocado intercala historias interminables de personajes extravagantes. Por lo tanto, la coexistencia de tiempos también implica la coexistencia de modelos de gestión de los tiempos. En efecto, se trata de reconocer el ritmo, la duración, la intensidad apropiada para cada actividad y para cada momento.

Hay al menos dos limitaciones en los estudios sobre el tiempo que dan cuenta de las estrategias individuales de articulación temporal. Por un lado, se centran exclusivamente en la capacidad de acción de los individuos para responder a problemas que se sobrepasan su ámbito de influencia. De ahí el énfasis en concebir el tiempo como un recurso individual del que uno dispone o no para resol-

ver los problemas de articulación temporal. Por otro lado, se centran en los aspectos cuantitativos del tiempo, es decir, en las duraciones, ritmos, horarios, desatendiendo aquellos aspectos temporales en los que se incluyen las expectativas.

### 3.4. ESTRATEGIAS LOCALES DE ARTICULACIÓN TEMPORAL: EL TIEMPO DE LA CIUDAD

El hecho obvio de que es necesario repartir las 24 horas del día entre la gran cantidad de tareas que uno necesita acometer sirve de argumento para quienes sostienen que el problema de la articulación es básicamente un problema de escasez de tiempo. Frente a ello Southerton (2003) señala que se trata de un problema de coordinación temporal atribuible al debilitamiento de los marcos socio temporales que dificultan la ubicación temporal de las tareas y la asignación de una duración (idem.: 8, 14).

Las iniciativas sobre las estrategias urbanas de articulación de tiempos se basan precisamente en concebir el problema de la articulación como un problema de coordinación a nivel institucional de los diferentes tiempos que componen la vida de la ciudad. Las precursoras de estas estrategias fueron algunos colectivos feministas italianos que a principios de los noventa diseñaron planes urbanos de conciliación temporal bajo el muy significativo lema de "las mujeres cambian los tiempos" (Belloni, 1998: 251; Belloni et al, 2000). El objetivo consistía en considerar a la gente en sus múltiples roles reconociendo así la pluralidad de tiempos sociales más allá del trabajo y, en consecuencia, reconociendo socialmente el trabajo doméstico y de cuidados realizado por las mujeres. De hecho la iniciativa iba más allá de la mera racionalización temporal de hábitos temporales de la ciudad sino que además pretendía redistribuir el trabajo doméstico y de cuidados y garantizar así un acceso igualitario al recurso del tiempo y un incremento de la calidad de vida de las mujeres. La iniciativa consistía en implicar a los diferentes agentes institucionales y sociales para adaptar unos horarios y calendarios con otros con el fin de facilitar la conciliación. Así los horarios de los colegios, de los centros de trabajo, de los medios de transporte, de los comercios, de los servicios administrativos del estado, de los servicios públicos en general debían

realizar las modificaciones necesarias para alcanzar un cierto grado de compatibilidad que favoreciera la conciliación (Belloni, 1998: 256-7). Esta iniciativa ha sido la precursora de las llamadas políticas de tiempo, las cuales se ha puesto en marcha no solo en ciudades italianas sino también, entre otras, en ciudades francesas (Boulin, 2006), inglesas (Morris y Pillinger, 2006) y españolas (Torns, 2004; Torns, Borrás y Moreno, 2007).

En resumen, para gestionar esa gran cantidad de tiempos sociales tan heterogéneos en su interior se recurre simultáneamente a modos de coordinación individuales y colectivos. Sin embargo tanto estas estrategias individuales como las colectivas (como es el caso de las políticas de tiempo) de articulación de tiempos incurrir en la omisión de los aspectos cualitativos del tiempo, es decir, del conjunto formado por el pasado, el presente y el futuro y sus relaciones.

### 3.5. ESTRATEGIAS BIOGRÁFICAS DE ARTICULACIÓN TEMPORAL

Cuando los individuos pretenden articular los diferentes tiempos que componen su experiencia no prestan atención solamente a los horarios del colegio, de la guardería, del trabajo, del cine, del pediatra, del supermercado, de la papelería, de la academia de inglés, de los cursos de formación, etc sino que además toman en consideración las expectativas a corto o a largo plazo de sus hijos, de sus parejas, de sus familiares, de sus compañeros de trabajo, expectativas de desarrollo profesional, expectativas de paternidad, expectativas con respecto a la evolución de los tipos de interés y de los precios de la vivienda, expectativas con respecto al cambio de gobierno en el ayuntamiento, en la comunidad de vecinos o en el videoclub, etc (McKie, et al, 2003). Más concretamente, y según lo que se puede desprender de los estudios de Oesche y Geissler (2003), la organización temporal de la vida cotidiana se encuentra insertada en los planes de vida propios y en los de la pareja, y en un conjunto de expectativas socialmente compartidas acerca del comportamiento de las organizaciones empresariales, de las instituciones políticas y de la economía. En otras palabras, el problema de la conciliación no es solamente un problema de conciliación de horarios sino también, y sobre todo, de conciliación de

expectativas de todo tipo, entre ellas las profesionales. Si esto así, tal y como proponen certeramente Leccardi y Rampazzi (1993), las decisiones cotidianas solo son comprensibles por la relación que establecen con el pasado recordado y con el futuro anticipado (1993: 355). En otras palabras, la propia organización temporal de la vida cotidiana representaría un modo de conjugar las expectativas propias y las de los otros puesto que se aloja no sólo en el complejo mundo de los horarios y de los calendarios sino también en un plano temporal formado por las relaciones entre el pasado, el presente y el futuro. Así las decisiones cotidianas del presente pueden considerarse como instrumentos que permiten establecer cierta continuidad entre el pasado y el futuro y, en ese sentido, constituyen un instrumento biográfico (Leccardi y Rampazzi, 1993). De esta forma las decisiones cotidianas permiten que el presente cobre sentido en la medida en que pueda convertirse en un pasado significativo de un futuro anticipado y deseado.

#### 4. CONCLUSIONES

Tras haber dado cuenta del proceso de diversificación de los tiempos de trabajo, esto es, de las relaciones contractuales, de los horarios, de las carreras y de las expectativas, y de sus conflictivas relaciones con los tiempos del hogar se ha subrayado la importancia de prestar atención al modo en que coexisten los diferentes tiempos sociales. Para ello se ha planteado la pertinencia de recurrir a un concepto de tiempo más amplio y a un concepto de articulación temporal más complejo con el fin de mostrar los diferentes tipos de estrategias de articulación temporal.

Las diferentes estrategias emplean sistemas compartidos de computación y medida del tiempo (relojes, calendarios) que pretenden alcanzar un cierto grado de control sobre el devenir de los acontecimientos y facilitar así el establecimiento y el mantenimiento de lazos de solidaridad social. Por otra parte, se ha mostrado una tendencia generalizada hacia la individualización de estas estrategias de articulación temporal aunque aún persisten algunas estrategias institucionales. Un rasgo común de gran parte de los análisis de las estrategias individuales o institucionales consiste en la acentuación de la impor-

tancia de los aspectos cuantitativos del tiempo (horarios, calendarios) y en una ligera desatención por los aspectos cualitativos (expectativas con respecto al futuro,...). Las ventajas de considerar el papel de las expectativas en la elaboración de las estrategias de articulación consisten en que, por un lado, permiten disponer de un concepto de tiempo que abarca la riqueza y la complejidad temporal de lo social y de un concepto de articulación temporal más rico y complejo. Por otro lado, estos conceptos permiten abordar otros objetivos de investigación de una manera quizá más fructífera. Así, por un lado, si se parte de que la organización temporal de la vida cotidiana remite a un conjunto específico de expectativas integradas en planes de vida personales, profesionales y familiares, se podría rastrear los modelos de expectativas con respecto a la trayectoria profesional que aportan las claves para comprender el desarrollo de una u otra estrategia cotidiana de articulación de tiempos. Por otro lado, si se parte de que la articulación de tiempos es uno de los instrumentos a través del cual se participa en la vida social, se podría examinar la coordinación entre los planes personales, profesionales y familiares como un modo de incorporarse parcialmente a las expectativas socialmente compartidas. En otras palabras, las expectativas también forman parte de las relaciones sociales Y, por último, se podría evaluar hasta qué punto la identidad personal podría ser el “vástago inesperado y frágil” de las complejas, precarias y siempre en renovación tareas de articulación temporal. La articulación de múltiples horarios y calendarios cotidianos puede considerarse como un modo de establecer una continuidad entre las experiencias del pasado y las expectativas del futuro. En la medida que el establecimiento de la continuidad temporal de la experiencia sea exitoso podría garantizarse una cierta coherencia identitaria. Así se abrirían paso dos cuestiones. Por un lado, la evaluación del repertorio de narraciones a través de las cuales se articulan con mayor o menor continuidad los tiempos sociales que componen la experiencia laboral de los individuos. Y, por otro lado, las diversas fuentes de identificación que la articulación de los diferentes tiempos sociales a través de narraciones nos permite rastrear. Se trata, sin embargo, de cuestiones que serán abordadas en posteriores artículos.

## BIBLIOGRAFÍA

- ADAM, B. (1990) *Time and Social Theory*, Cambridge, Polity Press.
- ADAM, B. (1995) *Timewatch. The Social Analysis of Time*, Cambridge, Polity Press
- ADAM, B. (2002) "Reflexive Modernisation Temporalised" en *Theory, Culture and Society*, vol. 20(2), Londres, Sage.
- ARRANZ, J. y GARCÍA SERRANO, A. (2006) "La seguridad en el empleo en España 1987-2004" en *Moneda y crédito*, 223, Madrid, Fundación Santander Central Hispano.
- BAKER, A., FERGUSON, F. y DAWSON, D. (2003) "The Perceived Value of Time: Controls versus Shiftworkers", *Time and Society*, vol. 12 (1), 27-39, Londres, Sage
- BELLONI, M. C. (1998) "Tempi delle città: Italy's Urban Time Plans and Policies". *Time and Society*, 7 (2), 249-263. Londres, Sage.
- BELLONI et al (2000) "Del tiempo de trabajo al tiempo de la ciudad" en Maruani, M., Rogerat, C., Torns, T. (eds) *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombre y mujeres en el mercado de trabajo*, Barcelona, Icaria
- BOUFFARTIGUE P., BOUTELLER J (2002) "L'érosion de la norme du temps de travail", *Travail et emploi*, 92, 43-55.
- BOULIN, J.I. (2006) "Local Time Policies In Europe" en Perrons, D (ed) *Gender Divisions and Working Time in the New Economy: Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*, Northampton, Mass., Edward Elgar.
- CALLEJO, J. (2005) "Estrategias temporales: relaciones entre tiempo de trabajo remunerado y tiempos de trabajo doméstico" en *Cuadernos de relaciones laborales*, Vol. 23(1), Madrid, UCM
- CALLEJO, J. (2007) "Temporalidades y tiempo de trabajo: vivencias de trabajadores y trabajadoras" en Prieto, C (ed) *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, Ed. Complutense y Hacer.
- CARRASCO, C. y RECIO, A. (2001) "Time, Work and Gender in Spain". *Time and Society*, 10 (2), 277-301.
- CASTILLO, J.(1997) " La irresistible ascensión de las máquinas del tiempo" en *Revista Internacional de Sociología*, nº18 Madrid, CSIC
- CEBRIÁN, I. et ali (2003) "Working Time Regulation in Spain" en O'Reilly, J (ed) (2003) *Regulating Working Time Transitions*, Cheltenham, Edward Elgar
- COUSINS, C. R. y TANG, N. (2004) "Working Time and Work-Family Conflict in the Netherlands, Sweden and the UK". *Work, Employment and Society* vol. 18 (3) 518-79 Londres, Sage
- CROMPTON, R. y LYONETTE, A (2006) "Work-Life Balance in Europe" en *Acta Sociologica*, vol. 49 (4), Londres, Sage
- CROMPTON, R. y BROCKMAN, B. (2006) "Class, Gender and Work-Life Articulation" en Perrons, D. (ed) *Gender Divisions and Working Time in the New Economy : Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*, Northampton, Mass, Edward Elgar.
- CRUZ VILLALÓN, J. et ali (2005) *Más y mejor empleo en un nuevo escenario macroeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas. Informe de la Comisión de Expertos para el diálogo social*, Madrid, MTAS
- DURÁN, M.A. (1991) "La conceptualización del trabajo en la sociedad contemporánea" en *Economía y sociología del trabajo* nº 13-14, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- DURÁN, M.A.,(1995) "Invitación al análisis sociológico de la Contabilidad Nacional" en *Política y Sociedad*, nº 19, Madrid, UCM.
- DURÁN, M.A. (1998) "El trabajo invisible en las cuentas de la nación" en de Villota, P.(dir) *Las mujeres y la ciudadanía en el umbral del siglo XXI*, Madrid, UCM
- DURÁN, M.A. (2000) "Concentración y reparto de trabajo no remunerado en los hogares" en *Cuaderno de Relaciones Laborales*, nº 17, Madrid, UCM
- DURÁN, M (2007) *El valor del tiempo*, Madrid, Espasa
- EFILWC (2007) Fourth European of Working Conditions Survey, European Foundation For The Improvement Of Living And Working Conditions, 2007
- Encuesta sobre el empleo del tiempo, 2002-3, INE, 2007, www.ine.es
- Employment in Europe (2006) European Commission. Luxemburg, Office for Official Publications of the European Communities.
- ELCHARDUS, M and SMITTS, W. (2006) "The Persistence of the Standardized Life Cycle". *Time and Society*, vol. 15 (2), 303-326. Londres, Sage.

- GAUVIN, A. E y JAQUOT, H *Temps de travail, temps sociaux: pour une approche globale* Paris, Liaisons.
- FAGAN, C. (2001a) "The Temporal Reorganization of Employment and The Household Rhythm of Work Schedules: The Implications for Gender and Class Relations" en *American Behavioral Scientist*, vol. 44 (7), 1199-1212. London, Sage
- FAGAN, C (2001b) "Time, Money and the Gender Order: Work Orientations and Working Time Preferences in Britain" en *Gender, Work And Organization*, Vol. 8 (3), Londres, Sage.
- FAGNANI, J. y LETABLIER, M.T. (2004) "Work and Family Balance: The Impact of the 35 Hours Law in France" en *Work, Employment and Society*, vol. 18 (3), 2004. Londres, Sage.
- FAGNANI, J. y LETABLIER, M.T. (2006) "The French 35-Hour Working Law and the Working-Life Balance of Parents: Friend or Foe?" en Perrons, D (ed) *Gender Divisions and Working Time in the New Economy: Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*, Northampton, Mass., Edward Elgar.
- FENTON, S. y DERMOTT, E. (2006) "Fragmented Careers? Winners and Losers in Young Adult Labour Market" en *Work, Employment and Society*, vol. 20 (2), Londres, Sage.
- GARRIDO, A. (2000 a) "El repertorio del trabajo remunerado: expectativas y deseos de cambio" en Duran, M.A. (ed) *El trabajo invisible*, Madrid, Ed UCM
- GARRIDO, A. (2000 b) "El repertorio del trabajo remunerado: expectativas y deseos de cambio" en *Cuaderno de Relaciones Laborales*, nº 17, 15-38. Madrid, Ed UCM
- GLENNIE, P. y THRIFT, N. (1996) "Reworking E.P. Thompson's 'Time, Work-Discipline and Industrial Capitalism'" en *Time and Society*, vol. 5 (2), 275-299. Londres, Sage
- GOLSCH, K. (2003) "Employment Flexibility in Spain and its Impact on Transitions to Adulthood" en *Work Employment Society*, vol. 17 (4), 691-718.
- INE, [www.ine.es](http://www.ine.es)
- HARDILL, I y VAN LOON, J (2006) "Indivisualisation and Identity Risks in Dual-Career Households" en Perrons, D. (ed) *Gender Divisions and Working Time in the New Economy :Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*, Northampton, Mass., Edward Elgar.
- HYMAN, J., SCHOLARIOS, D. y BALDRY, C. (2005) "Getting On or Getting By?: Employee Flexibility and Coping Strategies for Home and Work" en *Work Employment and Society*, vol. 19 (4), 705-725.
- JARVIS, H. (2005) "Moving to London Time: Household Co-Ordination and the Infrastructure of Everyday Life" en *Time and Society*, vol. 14 (1), 133-154.
- KARSTEN, L. y LEOPOLD, J. (2003) "Time and Management: The Need for Horai Management" en *Personnel Review*, vol. 32 (4), Emerald Group Publishing
- LALLEMENT, M. (2007) "Tiempo, trabajo, sujeto. Balance, cuestiones clave y perspectivas de las transformaciones contemporáneas" en Prieto, Carlos (ed) *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, Ed Complutense y Hacer.
- LECCARDI, C. y RAMPAZI, M. (1993) "Past and Future in Young Women's Experience of Time" en *Time and Society*, vol. 2 (2), 353-379.
- LE GOFF, J. (1983) "Tiempo de la Iglesia y tiempo del mercader en la Edad Media" en *Tiempo, trabajo y cultura en el occidente medieval*, Madrid, Taurus
- LOZARES, C. y MIGUÉLEZ, F. (2007) "De la flexibilidad del tiempo productivo a la rigidez de lo tiempo reproductivo" Prieto, Carlos (ed) *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, Ed Complutense y Hacer.
- OCDE (2006) *Employment Outlook*, 2006, Paris, OCDE
- O'REILLY, J.(ed) (2003) *Regulating Working Time Transitions*, Cheltenham, Edward Elgar
- MCDOWELL, L., Ward, K., Fagan, C., Perrons, D. y Ray, K. (2006) "Connecting Time And Space: The Significance of Transformation in Women's Work in the City" en *International Journal of Urban and Regional Research*, vol. 30 (1), Londres, Blackwell.
- MCKIE, L., GREGORY, S. and BOWLBY, S. (2002) "Shadow Times: The Temporal and Spatial Frameworks and Experiences of Caring and Working" en *Sociology*, vol. 36 (4) 897-924. Londres, Sage.
- MORRIS, J. y PILLINGER, J (2006) "Developing Positive Flexibility For Employees: The British Trade Union Approach" en Perrons, D (ed) *Gender Divisions and Working Time in the New Economy: Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*, Northampton, Mass., Edward Elgar.

- MUÑOZ DE BUSTILLO, R (dir.) (2003) *Nuevos tiempos de actividad y de empleo*, Madrid, Ed Ministerio de Trabajo y Asuntos Exteriores.
- MUMFORD, L (1992) *Técnica y civilización*, Madrid, Alianza
- NOWOTNY, H. (1992) “Estructuración y medición del tiempo: sobre la interrelación entre los instrumentos de medición del tiempo y el tiempo” en Ramos, R (1992) *Tiempo y Sociedad*, Madrid, CIS
- OESCHSLE, M. y GEISSLER, B. (2003) “Between Paid Work and Private Commitments: Women’s Perceptions of Time and Life Planning in Young Adulthood” en *Time and Society*, vol. 12 (1), 79-98.
- Observatorio para el Seguimiento del Programa Nacional de Reformas: Mercado de trabajo y diálogo social (2006), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid
- PAOLUCCI, G. (1996) “The Changing Dynamics of Working Time” en *Time and Society*, vol. 5 (2), 145-167.
- PLATENGA, J. y REMERY, C. (2001) “The Case of Information Technologies” en Mermet, E. y Lehdorff, S. *New Forms of Employment and Working Time in the Service Economy*, ETUI Repport, 81.
- PRESSER, D. (2006) “Employment in a 24/7 Economy: Challenges for the Family” en Perron, D (ed) *Gender Divisions and Working Time in the New Economy: Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*, Northampton, Mass., Edward Elgar.
- PRIETO, C., RAMOS, R., CALLEJO, J. (eds) (2008) *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*. Madrid, CIS (en prensa)
- RAMOS, R (1997) “La ciencia social en busca del tiempo” en *Revista internacional de sociología*, nº 18, Madrid, CSIC.
- PRIETO, C. (ed) (2007) *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, Editorial Complutense y Hacer.
- PRIETO, C. y RAMOS, R (1999), “El tiempo de trabajo: entre la competitividad y los tiempos sociales” en Miguélez, F. y Prieto, C. (1999) *Las relaciones del empleo en España*, Madrid, Siglo XXI
- RAMOS, R (1999) “El problema del tiempo en la sociología durkhemiana” en Ramos, R. *La Sociología de Emile Durkheim. Patología Social, Tiempo, Religión*, Madrid, CIS.
- RAMOS, R. (2007) “Metáforas sociales del tiempo en España: una investigación empírica” en Prieto, C. (ed) *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, Ed. Complutense y Hacer.
- RUBERY, J. (1998) “Part Time Work: A Threat to Labour Standards” en O’Reilly, J. and Fagan, C. (eds) *Part Time Prospects*, Londres, Routledge.
- RUTHERFORD, S. (2001) “‘Are You Going Home Already?’: The Long Hours Culture, Women Managers And Patriarchal Closure” en *Time and Society*, vol. 10 (2), 259-276.
- SABELIS, I. (2001) “Time Management: Paradoxes and Patterns” en *Time and Society*, vol. 10 (2), 387-400. Londres, Sage.
- SOUTHERTON, D. (2003) “‘Squeezing Time’: Allocating Practices, Coordinating Networks and Scheduling Society” en *Time and Society*, vol. 12 (1), 5-25. Londres, Sage
- STIER, H. y LEWIN-EPSTEIN, N. (2003) “Time to Work: A Comparative Analysis of Preferences for Working Hours” en *Work and Occupations*, vol. 30, 302-326.
- THOMPSON, E.P. (1979) “Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial” en *Tradición Revuelta y conciencia de clase*, Barcelona, Crítica.
- TORNS, T. (2004) “Las políticas de tiempo: un reto para las políticas del estado del bienestar” en *Trabajo. Revista de la Asociación estatal de centros universitarios de RR.LL y de CC.TT* (Enero-Junio), Huelva, Universidad De Huelva.
- TORNS, T., BORRÁS, V. MORENO, S. (2007) “Políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo” en *Papers*, 83, Barcelona, UAB
- ZERUVABEL, E. (1981) *Hidden Rhythms. Schedules and Calendars in Social Life*, Chicago Press
- ZERUVABEL, E. (1982) “The Standardisation of Time: A Socio-historical Perspective” en *American Journal of Sociology*, vol. 88, 1-23, Chicago, University Of Chicago Press
- ZERUVABEL, E. (1992) “El Calendario” en Ramos, R (1992) *Tiempo y Sociedad*, Madrid, CIS
- ZERUVABEL, E. (1997) “Standard Time” en *Social Mindscapes. An Invitation to Cognitive Sociology*, Londres, Harvard University Press.
- ZUCCHERMAGLIO, C. y TALAMO, A. (2000) “The Social Construction of Work Times: Negotiated Time and Expected Time” en *Time and Society*, vol. 9 (2), 205-222. Londres, Sage.