

Introducción

Este número es el resultado de dos investigaciones que, en un mismo proyecto, avanzaron en paralelo¹ y llegaron a conclusiones complementarias bajo el paraguas común de la negociación de los procesos de trabajo. La hipótesis de base es que el trabajo se ha hecho mucho más complejo, tanto en sus aspectos técnicos como sociales, particularmente en la medida en que incide cada vez más directa y extensamente en el conjunto de la vida cotidiana. Esta complejidad provoca que los aspectos negociables, y a veces negociados, sean más y más diversos, y al mismo tiempo estén más interrelacionados y que los sujetos negociadores sean también diversos y cambiantes. Para comprobar esta hipótesis hemos escogido dos «campos» relativamente nuevos en el mundo del trabajo: el de la conciliación de la vida laboral y familiar-personal y el de la estructuración y distribución de los espacios, los tiempos, los agentes y los instrumentos, así como de las interacciones, el conocimiento y las implicaciones sociales en los procesos de trabajo.

Ambos campos tienen un doble interés complementario, además de ser objeto relativamente reciente de las negociaciones entre agentes sociales como temáticas un tanto innovadoras. Primero, el campo de la conciliación entre vida laboral, familiar y personal está necesariamente vinculado a la interrelación entre el mundo del trabajo, el trabajo reproductivo en el hogar y la familia y las actividades de libre disposición; esto es, se trata de la cohesión y el equilibrio del conjunto de la vida cotidiana de las personas. La reestructuración de los tiempos tiene que ver con aspectos de la vida cotidiana laboral en la realización concreta del trabajo en la empresa; esto es, se refiere a las interacciones entre trabajadores, a la transmisión de la comunicación e información, a la creación de un conocimiento distribuido, a las negociaciones temporales sobre sustituciones e interrupciones y sobre la organización diaria del trabajo, a la distribución del conocimiento, a las representaciones compartidas del trabajo, etc. Segundo, la negociación de la conciliación, sea en el nivel de la empresa o de otros ámbitos más amplios, tiene que ver con agentes y con las extensiones de su aplicación de carácter macrosocial en cualquiera de los niveles.

1. Ambas investigaciones responden a un mismo proyecto patrocinado por el MEC: *El tiempo de trabajo en la negociación colectiva y sus efectos sociales* (SEC2001-2543), realizado por el Centre d'Investigacions Sociològiques sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT).

Sin embargo, sus aplicaciones repercuten en los niveles más elementales de la vida cotidiana de las personas. El segundo estudio es de naturaleza microsocioal llevado a cabo por agentes más individualizados en entornos reducidos, pero que en su ejercicio interfieren necesariamente con, y pueden estar determinados por, agentes y entidades contextuales de carácter macrosocioal.

En la UE hay muchas iniciativas por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los niveles de la vida, algo que requiere interacciones a muchas bandas: entre empresarios y trabajadores, entre los ciudadanos y el Estado, entre hombres y mujeres en la pareja, entre los propios trabajadores. Pero el motor histórico de fondo son las «nuevas demandas sociales» y los colectivos sociales que las plantean, que han ido apareciendo en las últimas décadas, sea dentro del ámbito del trabajo, sea en un espacio más amplio. En un primer momento, esas nuevas demandas podían insertarse en la agregación tradicional de intereses dentro de los sindicatos, con la lógica de la adición simple, del «además». Es decir, además de las cuestiones referidas a salario y a condiciones de trabajo, aparecía un apartado dedicado a mejorar la situación de la mujer. Era una estrategia dirigida a «conseguir cosas para la mujer que trabaja», formulada por los grupos que tradicionalmente estructuraban el pacto que sostenía la agregación de intereses de la clase obrera, que eran hombres, trabajando a pleno tiempo. El paso siguiente era agregar las demandas de todos con idéntica fuerza y prioridad.

Las políticas de conciliación están relacionadas con esa igualdad de oportunidades, pero no llegan tan lejos. Son estrategias para el empleo y, tal como están planteadas hoy, para el empleo de las mujeres. La negociación en las empresas intenta trasladar esas demandas al día a día del trabajo, pero la investigación nos muestra que la conciliación, pensada sólo para las mujeres, va muy lenta. ¿Por qué? Algunas mujeres trabajan a tiempo parcial, por la mañana supongamos, o bien consiguen horarios a tiempo completo desde las seis de la mañana hasta las dos del mediodía, o bien tienen un horario flexible, lo que les permite dedicarse por la tarde a «conciliar» con las tareas del hogar, a los niños, a los mayores. Su tiempo de «libre disposición» queda reducido a nada, excepto algún rato el fin de semana. No estamos mucho más allá del modelo tradicional, pero con doble trabajo para esas mujeres. Otras mujeres son reacias a aceptar la conciliación que les ofrecen las empresas llamadas «amigas de la familia», como flexibilidad de entrada y salida, tiempo para el cuidado de bebés o de personas mayores que luego se reintegra, en algunos casos llevándose trabajo a casa (algunos ensalzan el «teletrabajo» como el nuevo escenario del bienestar). La razón de su reticencia está en que saben que éstas son concesiones a las minorías, pero no concuerdan con la «cultura de la empresa», según la cual sólo quienes están de verdad disponibles para el trabajo pueden promocionar, ganar más, hacer carrera, ser considerados. La conciliación que se negocia así para estas mujeres tampoco es «igualdad de oportunidades» en el trabajo. Un tercer grupo, tanto de mujeres como de hombres en este caso, está sometido a una flexibilidad del tiempo laboral tal que tienen dificultades para compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y con el tiempo libre

social. Turnos, cambios de horario de una semana a otra, horas extra inesperadas e indeclinables, cambios de contrato con nuevos horarios, desplazamientos largos. Todo ello «captura» una cantidad de tiempo tal que dificulta acoplarlo a actividades que no son flexibles (cuidar a un niño) ni siempre acomodables (salir con los amigos). Es decir, la inflexibilidad de ciertas tareas de cuidado es contradictoria con una flexibilidad en el trabajo productivo sobre la que decide la empresa. En este caso, no hay conciliación posible.

Pero la razón de otra negociación que lucha por salir a la superficie es muy distinta, basada en que las demandas sean hechas por un colectivo que está compuesto por hombres y por mujeres que tienen igualdad de derechos y deberes en el trabajo productivo, en el domiciliario y en el tiempo personal y que, por tanto, han de tener igualdad de oportunidades. «Agregar» los nuevos intereses requerirá un nuevo pacto entre los sexos que necesariamente tendrá un nuevo contenido y nuevos protagonistas. El nuevo contenido deberá tener en cuenta la totalidad de la carga del trabajo, de manera que una distribución de la misma, no predeterminada sexualmente, permita sacar a todos y a todas el máximo provecho personal posible del tiempo de no trabajo. Ahí es donde tiene sentido una conciliación en el sentido amplio. Los nuevos protagonistas serán necesariamente diversos, y no sólo del campo laboral. Pero en lo que se refiere a los sindicatos, si quieren sobrevivir, deberán sufrir una radical transformación para convertirse en sindicatos de hombres y de mujeres —no sólo de afiliados y afiliadas—, algo que aún no son.

La negociación de las aportaciones de cada persona a los conocimientos y a las competencias que requiere el saber distribuido en un grupo de trabajo, implica situarse en un nivel microsocioal de negociación entre trabajadores que hoy es de gran importancia. Se trata de una negociación diaria e informal, que, con mucha frecuencia, se puede hacer en una salita acondicionada para el desayuno, adjunta al espacio en el que se trabaja. La negociación interna, a veces también informal, tiene lugar entre una sección o departamento con otras secciones de la misma empresa o institución. Este tipo de negociaciones o acuerdos implícitos e informales, incluso manifiestos, se refieren a la organización técnica y social del trabajo en la propia situación y entorno inmediato del mismo, al funcionamiento de un equipo cooperativo o comunidad de prácticas, a la realización del mutuo aprendizaje, a las formas del lenguaje y de la expresión de la comunicación de información y decisiones, a la distribución de las competencias, del conocimiento y de la representación del trabajo, a la visibilidad de las tareas invisibles socialmente hablando. Este tipo de negociación, social porque implica relaciones sociales y entre colectivos, no contradice la negociación que tiene lugar entre sindicatos y dirección, relativa a las condiciones generales de trabajo, pero que no entra en la forma específica en la que cada persona aporta sus conocimientos y competencias. También en este caso la negociación tiene en cuenta las situaciones «externas al trabajo» de cada una de las personas implicadas. Y, por supuesto, la negociación a la que nos referimos pone de manifiesto que hay trabajadores o secciones que tienen más poder que otros en la conducción del proceso.

El trabajo está dejando de ser el único centro de ordenación de las vidas, aunque no de obtención de recursos. El centro pasará a ser mucho más claramente que ahora la organización social de los tiempos, donde las empresas desempeñarán un papel, pero donde deberá ser relevante la intervención de la sociedad, puesto que la ordenación de los tiempos se convertirá en uno de los aspectos clave del bienestar. Hace ya algunos años que se está hablando de política de los tiempos para dar a entender que el problema tiene más trascendencia que la mera organización del trabajo. Y, aunque con retraso, también en algunas administraciones de nuestro país se empieza a poner de relieve ese capítulo, porque la ordenación de los tiempos por encima de los intereses privados de las empresas, y más allá de lo que cada uno pueda conseguir individualmente, es el verdadero eje organizativo de la conciliación de los diversos ámbitos de la vida de las personas.

La metodología utilizada en este tipo de investigación necesariamente debía ser novedosa. Por un lado, hemos utilizado técnicas tradicionales, como recogida de documentación y entrevistas a diversos actores: empresas, sindicatos, trabajadores. Pero, por otro, en alguno de los aspectos de la investigación, hemos querido introducir instrumentos más actuales, como la cámara de vídeo, con el fin de poder llevar a cabo posteriormente un análisis, no sólo de los relatos (derivado de las entrevistas), sino también de las actuaciones de los actores. Así mismo, hemos utilizado a fondo la observación directa. Todo ello permite dar al análisis una fuerte consistencia, por más que no sea traducible en cifras.

Nuestra esperanza es que los resultados de esta investigación sirvan para entender que, a la complejidad de las situaciones y de las demandas sobre el trabajo, sólo pueden responder actores que representen la pluralidad y la complejidad de esa nueva situación. Ello quiere decir que ciertos instrumentos tradicionales, como la negociación, podrán valer si se renuevan a fondo y no valdrán si no se retocan, puesto que dejarán al margen a colectivos cada vez más importantes de personas.

Fausto Migúelez