

EL PAPEL DE LAS INSTITUCIONES EUROPEAS EN LA CONSTRUCCIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO¹

CARLOS DE CASTRO²
UNIVERSIDAD DE MURCIA

Recepción: 09/02/09; aceptación: 06/04/09

RESUMEN

ESTE ARTÍCULO PRETENDE ESTUDIAR EL PAPEL DE LA REGULACIÓN EUROPEA EN LA ACTUAL REORGANIZACIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO. PARA ELLO, EN EL PRIMER APARTADO, SE DARÁ CUENTA DE LOS ASPECTOS TEMPORALES MÁS CARACTERÍSTICOS DEL MERCADO DE TRABAJO DE ESPAÑA Y DEL MODO EN QUE LAS INSTITUCIONES EUROPEAS LOS DEFINEN COMO PROBLEMÁTICOS EN RAZÓN DE SUS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS. EN EL SEGUNDO APARTADO SE PRESENTARÁN LAS CATEGORÍAS DEL ENFOQUE DE LA GOBERNAMENTALIDAD PUESTO QUE PERMITIRÁN COMPRENDER EL NUEVO MODELO DE REGULACIÓN COMO UNA FORMA ESPECÍFICA DE GOBIERNO. EN EL TERCER APARTADO, SE EXPONDRÁN LAS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE DOS FORMAS DE INTERVENCIÓN SOBRE LOS TIEMPOS DE TRABAJO MUY DIFERENTES ENTRE SÍ: LAS DIRECTIVAS Y LA ESTRATEGIA DE LA FLEXIGURIDAD. EN EL CUARTO APARTADO SE ESBOZARÁN ALGUNAS CONCLUSIONES PROVISIONALES SOBRE LA RELACIÓN ENTRE LOS NUEVOS MÉTODOS DE REGULACIÓN Y LAS FORMAS A TRAVÉS DE LAS CUALES LOS INDIVIDUOS SE DEFINEN A SÍ MISMOS Y SUS RELACIONES CON LOS OTROS.

PALABRAS CLAVE:

REGULACIÓN EUROPEA, TIEMPOS DE TRABAJO, GOBERNAMENTALIDAD, FLEXIGURIDAD

INTRODUCCIÓN: CAMBIANDO LOS TIEMPOS

En este artículo se pretende analizar el papel de las instituciones europeas en la actual reorganización de los tiempos de trabajo. Las instituciones europeas han introducido a través de la Estrategia Europea de Empleo (EEE) un nuevo modelo de regulación cuyo objetivo principal consiste en convertir la economía europea en la economía más

competitiva del mundo, lo cual requiere, entre otras cosas, facilitar la adaptación de los trabajadores a las empresas, y de ambos a un entorno económico global crecientemente competitivo (EEE: 71). En ese sentido la EEE viene a cumplir con las exigencias de modernización de los mercados de trabajo y de los estados del bienestar que se empezaron a pronunciar durante la crisis de los años setenta en

¹ Quisiera agradecer a Amparo Serrano sus comentarios a las primeras versiones de este artículo.

² Profesor ayudante de la Universidad de Murcia. Su investigación doctoral trata sobre las consecuencias de la flexibilización de los tiempos de trabajo sobre las identidades. Se integra dentro de un proyecto financiado por la Agencia de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico, ref.- SEC201-1480 del Ministerio de Ciencia y Tecnología en España que tiene por título: *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*. Estuvo dirigido por Carlos Prieto Rodríguez (Universidad Complutense de Madrid, UCM) y el equipo de investigadores está compuesto por Ramón Ramos Torre, catedrático de Sociología (UCM), Javier Callejo, titular de Sociología (Universidad Nacional de Educación a Distancia, UNED), Ricardo Morón Prieto, asociado (Universidad Autónoma de Madrid, UAM), Jorge Lago, becario FPU (UCM) y Pablo Meseguer, becario FPU (UCM).

los países desarrollados. La crisis se resolvió parcialmente a través de la reestructuración de las economías occidentales lo cual implicaba, por un lado, la exportación del sector industrial a otras regiones, maniobra a través de la cual las empresas pretendían operar con menores costes sociales y laborales que en Europa y Estados Unidos, y, por otro lado, y al mismo tiempo, la sustitución del sector industrial por el emergente sector de servicios, cuyo ritmo de creación de empleo no absorbía la destrucción de empleo industrial. De manera que la amenaza del desempleo flotaba en el ambiente en el que se iniciaron las reformas del mercado de trabajo y del empleo.

La consecuencia para las empresas fue el rediseño de sus estructuras productivas y organizativas (Sennett 2006). Los procesos de producción se segmentaron en unidades productivas más reducidas y se dispersaron geográficamente a lo largo y ancho del globo. Esto fue posible gracias al menos a dos conjuntos de innovaciones tecnológicas. Por un lado, el desarrollo de la ingeniería y de la tecnología de producción permitió la fragmentación hasta el infinito de los procesos productivos. Éste fue el prerrequisito de su dispersión geográfica. Por otro lado, el desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación permitió gestionar y coordinar los diversos centros de producción diseminados por varias regiones distantes entre sí (Castells 1997). Por su parte, el desarrollo de grandes infraestructuras de transporte, sobre todo de la aviación comercial, resultó igualmente decisivo puesto que permitía el rápido traslado físico de los componentes productivos desde el lugar de producción hasta el lugar de ensamblaje para finalmente llegar al mercado (Harvey 1999). La flexibilidad para adaptarse a los ciclos fluctuantes del mercado se convirtió desde entonces en el criterio predominante que guiaba las reformas de los modelos de organización de la producción y del trabajo.

Hay al menos dos tipos de consecuencias inmediatas de esta exigencia empresarial de flexibilidad. En primer lugar, en el ámbito de la organización del trabajo, las empresas demandaron un uso flexible de la capacidad de trabajo en todos sus aspectos: competencias, tiempos de trabajo, lugares de tra-

bajo, etc. (Sennett 2000 2006). Las competencias debían modificarse al ritmo de las fluctuaciones del mercado, los horarios y las carreras debían flexibilizarse y la prestación laboral podría realizarse eventualmente en diferentes ciudades. En otras palabras, los trabajadores empezaban a ser obligados a mostrar una plena disponibilidad para adaptarse a los ciclos del mercado en todos los ámbitos: disponibilidad funcional, temporal, geográfica. En resumen, las estrategias empresariales de uso flexible del tiempo de trabajo han contribuido a transformar los aspectos temporales del trabajo.

El segundo bloque de consecuencias se refiere al ámbito de las reformas del estado del bienestar (Sennett 2003). La demanda de las empresas de un uso más flexible del tiempo de los trabajadores colisionó frontalmente con el marco de protección social del estado del bienestar y, en consecuencia, impulsó cambios decisivos en las formas y los ámbitos de intervención estatal. A principios de los años ochenta se profundizaron las reformas neoliberales del estado del bienestar y de los mercados de trabajo a pesar de la oposición que plantearon los sindicatos. En consecuencia, el modelo de regulación propuesto por las instituciones europeas se puede presentar como una de las respuestas a la exigencia de reforma de los estados del bienestar y de los mercados de trabajo. Los sistemas de protección social gozan aún de una gran legitimidad en gran parte de la Unión Europea, de ahí que toda iniciativa que pretenda reformarlos requiera acumular un amplio surtido de buenas razones que convengan a los ciudadanos. Se observará cómo el modelo de regulación propuesto por las instituciones europeas va encaminado hacia esa dirección.

Este artículo pretende estudiar el papel de la regulación europea en la actual reorganización de los tiempos de trabajo. Para ello, en el primer apartado, se dará cuenta de los aspectos temporales más característicos del mercado de trabajo de España y del modo en que las instituciones europeas los definen como problemáticos en razón de sus objetivos estratégicos. En el segundo apartado se presentarán las categorías del enfoque de la gubernamentalidad puesto que permitirán comprender el nuevo modelo de regulación como una forma específica de

gobierno. En el tercer apartado, se expondrán las principales características de dos formas de intervención sobre los tiempos de trabajo muy diferentes entre sí: las directivas y la estrategia de la flexiguridad. En el cuarto apartado se esbozarán algunas conclusiones provisionales sobre la relación entre los nuevos métodos de regulación y las formas a través de las cuales los individuos se definen a sí mismos y sus relaciones con los otros.

LA CONSTITUCIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO COMO ÁMBITO DE CONOCIMIENTO Y DE INTERVENCIÓN DE LAS INSTITUCIONES EUROPEAS

En este apartado se mostrarán los principales aspectos temporales del trabajo en España. Por *tiempos de trabajo* se entiende el tiempo de la relación contractual laboral (contratos), el tiempo de la jornada laboral (horarios) y el tiempo de la vida laboral (carreras) (Prieto y Ramos 1999). Se observará que estos aspectos temporales del trabajo, por un lado, manifiestan la tendencia apuntada por Offe (1992) y Sennett (2000), entre otros, sobre la flexibilización de los horarios y de las carreras. Y, por otro lado, se observará cómo estos aspectos temporales del trabajo se convertirán en el blanco de las regulaciones europeas en la medida que supongan un obstáculo para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos. Para dar cuenta de los principales cambios en los contratos, horarios y carreras profesionales se recurre a dos de las principales fuentes de información estadísticas: EUROSTAT e INE (Instituto Nacional de Estadística).

POCOS EMPLEADOS Y DEMASIADAS CONTRATACIONES TEMPORALES

Los cambios en las formas de contratación se encuentran estrechamente vinculados con dos de los objetivos más importantes de la EEE: creación de empleo y mejora de la productividad. En el Plan Nacional de Acción para el Empleo del 2004 se da cuenta de los dos problemas más importantes del mercado de trabajo en España: el insuficiente volumen de empleo y el elevado nivel de temporalidad. Lo significativo es que ambos se convierten en problemáticos en razón del objetivo estratégico que la UE se ha propuesto alcanzar en el 2010

para “convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos, con mayor cohesión social y dentro del respeto al medio ambiente” (EEE: 71).

Con respecto a los objetivos de creación de empleo, la EEE pretende situar la tasa de empleo en niveles del 70% en general, del 60% para mujeres y del 50% para mayores de 55 años en el 2010 (Kok: 12). En consecuencia, las tasas de empleo de España representan un obstáculo para alcanzar ese conjunto de objetivos. Los indicadores muestran que en el 2005 la tasa de empleo se situaba en un 63,2% en general, en un 51,2% para las mujeres, en un 43,1% para los mayores de 55 años (Observatorio 2006: 4).

Por su parte, la elevada temporalidad del mercado de trabajo español se define como problemática en la medida en que obstaculiza el acceso a mayores niveles de productividad. El caso de España es muy peculiar con respecto al resto de la UE puesto que sus niveles de temporalidad representan más del doble (32,5%) de la media europea (13,6%) (Employment in Europe 2005: 260-1, 268). Además existe un elevado grado de rotación laboral (aproximadamente el 90%), lo cual se refleja en que de un total de 16.278.100 contratos realizados en el 2004, tan sólo 1.419.718 fueron indefinidos, mientras que el resto, 14.931.066, fueron temporales (Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social 2006: 135). La excesiva rotación de trabajadores impide que las empresas realicen grandes inversiones en la formación de sus empleados con lo que se deteriora gravemente una de las fuentes principales de la productividad.

LA RIGIDEZ DE LOS HORARIOS COMO PROBLEMA

Los indicadores sobre los horarios (diarios, semanales o anuales) permiten evaluar hasta qué punto algunos de ellos resultan problemáticos para alcanzar los objetivos estratégicos de la UE. En la EEE se sostiene que la posibilidad de alterar sin trabas los horarios junto con la plena disponibilidad temporal del trabajador son fundamentales para el incremento de la productividad (PNAE 2004: 25-

29). Por tanto, la rigidez de los horarios y la falta de disponibilidad de los trabajadores para modificar sus horarios con agilidad se van a convertir en el obstáculo principal.

Así pues, con respecto a la duración semanal y anual, se puede observar que continúa la tendencia descendente que se iniciara en el siglo XX, aunque de un modo más ligero. La cantidad de horas no representa un problema grave para las instituciones europeas siempre que se mantengan dentro de los límites actuales. Lo decisivo, como se verá, tiene que ver con el incremento de la autonomía de las empresas para gestionar de un modo flexible ese caudal de horas de trabajo y con el fomento en el trabajador de una actitud flexible con respecto a la organización de sus horarios. Así pues, la jornada media anual en España era de 1.707 horas en 1991 mientras que en el 2004 fue de 1.646 horas según datos del INE³. Por su parte la jornada media semanal ha registrado una leve reducción entre 1991 (39,4 horas) y el 2003 (38,9 horas) según datos del INE⁴. Sin embargo cabe hacer dos precisiones. La primera se refiere a que este descenso quizá deba atribuirse al impacto de la contratación parcial y temporal de corta duración semanal (entre 15 y 25 horas semanales) puesto que como hemos visto la media anual para los trabajadores a tiempo completo ha aumentado. La segunda se refiere a las diferencias entre hombres y mujeres. Mientras que la tendencia entre los hombres se ha mantenido muy estable, de 40,6 a 40,2 horas, entre las mujeres se ha registrado un ligero descenso de 37 a 35,3 horas entre 1991 y el 2004. El impacto de la contratación parcial y temporal sobre las mujeres quizá contribuya a explicar en parte estas cifras. Por tanto, los horarios son cada vez más largos y más intensos para un conjunto todavía amplio de la población: los trabajadores a tiempo completo.

Sin embargo lo más relevante es el modo en que se distribuyen diaria, semanal y anualmente las horas de trabajo. A pesar de que los indicado-

res muestran que tales distribuciones son cada vez más irregulares, las instituciones europeas y las empresas continúan considerando que los horarios son demasiado rígidos. De ahí que en la directriz 3 se incentive la gestión flexible del tiempo de trabajo (PNAE 2004: 25). Los indicadores muestran que las tasas de empleo atípico, es decir, empleos cuyas jornadas de trabajo se realizan cada vez con mayor frecuencia fuera de los horarios típicos (de 8 a 18 horas) y fuera de los días típicos (L-V), han crecido de un 35,9% en el 2000 a un 39,3% en el 2005 (Observatorio 2006: 11). Estos cambios no se distribuyen homogéneamente sino que también para el 2005 los empleos atípicos se concentraron más sobre las mujeres (48%) que sobre los hombres (31,5%) (Observatorio 2006: 11). En cuanto a la distribución de la jornada anual, la presencia de una elevada proporción de temporalidad implica la existencia, al menos en el caso de España, de un numeroso grupo de trabajadores eventuales que combinan con cierta frecuencia períodos de actividad y de inactividad gracias al encadenamiento de contratos. Toharia (2005: 171-9) observa que más de la mitad de los trabajadores que en un momento del tiempo son contratados temporalmente permanecen como tales un año después. De un 55% en 1987 a un 70% en el 2001 entre los hombres y de un 45 a un 65% respectivamente entre las mujeres. Así pues, la diversificación de los calendarios anuales viene dada tanto por el grado de rotación laboral (cercano al 90%) como por la alternancia de períodos de actividad e inactividad derivados del uso masivo de la contratación temporal.

Una de las dimensiones del fomento de la adaptabilidad de los trabajadores a las empresas que recoge la directriz 3 hace referencia a la conveniencia de facilitar una gestión flexible del tiempo de trabajo. Esto implica que los horarios se van a definir por su falta de flexibilidad. El concepto de flexibilidad forma parte del conjunto de categorías difundidas por las instituciones europeas a través de la EEE y es

³ Los datos proceden de la serie de indicadores sociales referidos a las condiciones de trabajo y relaciones laborales. Datos recogidos de la tabla: Jornada efectiva media y horas extraordinarias. Serie 1991-2004. Jornada efectiva media por trabajador por tipo de jornada, sector de actividad y años. Véase: <www.ine.es/infoine>.

⁴ Véase: <<http://www.ine.es/daco/daco42/sociales05/trabajo-naci.xls>>.

uno de los elementos fundamentales en el objetivo de modernizar el mercado de trabajo para facilitar la consecución de los objetivos marcados.

EL PROBLEMA DE LA ANTIGUA CARRERA DE TRES ETAPAS SUCESNAS: FORMACIÓN, EMPLEO Y JUBILACIÓN

No obstante, el uso del concepto de flexibilidad no se restringe a los horarios sino que también se utiliza con respecto a las carreras. El modelo de biografía laboral propio de la sociedad industrial, es decir, la sucesión ordenada de tres etapas de formación, empleo y jubilación, parece haberse convertido en una trayectoria excesivamente rígida y escasamente permeable a los ciclos del mercado y, en consecuencia, poco compatible con los objetivos estratégicos de la UE⁵. Lo más destacable con respecto a la evolución de las carreras profesionales es la diversificación de los ciclos profesionales.

Hasta mediados de los noventa uno de los rasgos más significativos de la vida laboral era su acortamiento⁶. Sin embargo, desde mediados de los noventa esa tendencia parece haberse interrumpido si atendemos a la evolución de las tasas de empleo entre los jóvenes (15-24 años) y entre los mayores (55-64 años). Para el caso de España, tras un período de estabilidad en los años centrales de la década de los noventa, la tasa de empleo de los jóvenes pasó de un 24,8% en 1998 a un 39,1% en el 2007. Algo similar ocurrió entre los mayores de 55 a 64 años, cuyas tasas de empleo se mantuvieron relativamente estables en los noventa y registraron un significativo aumento entre 1998 (35,3%) y el 2007 (44,6%)⁷.

En consecuencia, lo más característico en la evolución reciente de la vida laboral quizá sea la ruptura de su continuidad. 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 tempora-

les, 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 (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 1998 y el 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 atendíamos 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 (ibíd.: 19). Un 80% de los individuos que consiguieron 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 (ibíd.: 21), los cuales suelen ocultar motivos involuntarios y presiones empresariales o estructurales. En resumen, estos indicadores muestran una evidente discontinuidad de las carreras que, sin embargo, aún resulta excesivamente rígida para los objetivos de adaptabilidad entre los trabajadores y las empresas expresados en la directrices 3 y 4 (PNAE 2004: 25, 29).

Como se ha señalado, estos rasgos de la vida laboral suponen una ruptura con respecto al modelo de biografía laboral propio de la sociedad industrial. En otras palabras, la concentración del núcleo del aprendizaje en una etapa específica, el desarrollo de una carrera profesional dentro de una sola empresa con un conjunto específico de funciones y con

⁵ Comunicación del Consejo (2005/600/CE), en línea <<http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c11323.htm>>.

⁶ 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.

⁷ Datos procedentes de la sección del mercado laboral en EUROSTAT (en línea <<http://ec.europa.eu/eurostat>>).

una base formativa relativamente homogénea, y la jubilación a una edad temprana resultan ahora problemáticos en razón del dinamismo que se exige del trabajador en varios aspectos como modo de aumentar su empleabilidad y su adaptabilidad.

En resumen, se ha mostrado que algunos de los aspectos temporales del trabajo en España, esto es, el elevado grado de contratación temporal, la rigidez de los horarios, la rigidez de las carreras y la disponibilidad temporal del trabajador, han sido definidos como problemáticos en la medida en que suponen un obstáculo para alcanzar los objetivos estratégicos de la UE de creación de empleo y de aumento de la productividad. En razón de esta manera de problematizar la realidad del trabajo y en razón de estos objetivos se ha delimitado un nuevo y heterogéneo ámbito de intervención: los tiempos de trabajo. Las intervenciones pretenden alterar sin ninguna traba las duraciones y distribuciones del tiempo de trabajo pero, sobre todo, se orientan hacia el fomento de la plena disponibilidad temporal del trabajador.

En el siguiente apartado se analizará a través del enfoque de la gubernamentalidad el modelo de regulación que las instituciones europeas han propuesto. Su novedad se encuentra vinculada a la necesidad de legitimar un conjunto de profundas reformas de instituciones que gozaban de un amplio reconocimiento por parte de la ciudadanía y a la necesidad de integrar a un heterogéneo conjunto de agentes nacionales cada vez más numeroso debido a las recientes ampliaciones de la UE.

SOBRE LA GOBERNAMENTALIDAD

El concepto de gubernamentalidad es una de las postreras contribuciones de Foucault, que ha sido

desarrollado por los llamados anglofoucaultianos⁸ a partir de los noventa. La última etapa de Foucault se caracterizó por la reelaboración del concepto de *poder*, una línea de trabajo que ha tenido continuidad en los denominados Estudios sobre la Gubernamentalidad. No es casual que estos estudios hayan tenido un mayor desarrollo en el mundo anglosajón. La llegada de Thatcher y Reagan al poder en 1979 y en 1980 respectivamente supuso el inicio de una profunda reforma del funcionamiento de las principales instancias de autoridad (estado, escuelas, empresas, etc.), cuyas consecuencias se dejaron sentir con mayor intensidad en Inglaterra y en Estados Unidos. Desde el enfoque foucaultiano, este hecho se consideraba como la emergencia de una nueva forma de ejercer el poder que se basaba principalmente en el fomento de la iniciativa y de la responsabilidad individual. En su última etapa, Foucault trató de comprender la naturaleza “positiva” o “creativa” del poder, es decir, trató de entender el poder no como una entidad que reprime, niega o censura sino como una actividad que persigue sus objetivos creando y orientando la capacidad de acción y de decisión de individuos libres (1991, 2005b). En otras palabras, la personalidad, la intimidad, los sentimientos, la vida emocional, los lazos sociales no son cuestiones meramente privadas sino que se encuentran vinculadas a los diversos objetivos de las instancias de autoridad. En consecuencia, esta manera de estudiar el poder parecía conducir hacia un programa analítico que Foucault denominó *genealogía de la subjetivación*, entendiéndolo por ello el análisis de las problematizaciones y de las prácticas cambiantes mediante las cuales los individuos son llevados a relacionarse consigo mismos reconociéndose y

⁸ Se trata de una red de investigadores anglosajones, History of the Present Research Network, en la que se ha desarrollado un amplio número de estudios en diferentes disciplinas poniendo en práctica algunas de las nociones de Foucault como, por ejemplo, la de la gubernamentalidad. Entre otros destacan Nicholas Rose, Mitchell Dean, Pat O'Malley, Barry Hindess, Peter Miller, William Walters, Andrew Barry, Colin Gordon, Gram, Burchell... (Rose 1999: XI; Dean 1999). Las figuras más destacadas de la literatura anglosajona de la gubernamentalidad son Nicholas Rose y Mitchell Dean, cuyas aportaciones serán las que guíen principalmente esta revisión. Las principales obras de Rose son *Governing the soul. The Shaping of the Private Self* (1990), *Inventing Ourselves. Psychology, Power and Personhood* (1996) y *Powers of Freedom. Reframing Political Thought* (1999). Mientras que las principales de Dean son *Governing Australia: Studies on Contemporary Rationalities of Government* (1998), junto a Hindess, y *Governmentality. Power and Rule in Modern Society* (1999). Para una revisión general sobre el conjunto de esta literatura, véase De Marinis (1999) y Vázquez (2005: 159-225).

constituyéndose como un determinado sujeto de relaciones sociales (2005b: 5).

La noción de gubernamentalidad pretendía, por tanto, explorar la relación entre el poder, el conocimiento y la subjetivación que se acaba de mencionar. La noción de gubernamentalidad representa así la reelaboración del concepto de poder de Foucault. En una de las introducciones más completas acerca de los estudios sobre la gubernamentalidad y sus raíces foucaultianas, Gordon (1991) advierte de que Foucault utilizó la noción de la gubernamentalidad de una manera un tanto desordenada y ambigua para referirse a múltiples procesos. Para ordenar semejante complejidad propone distinguir entre un sentido restringido y otro amplio⁹ (1991: 2).

En un sentido restringido, el concepto de gubernamentalidad se refiere al conjunto de reflexiones y pensamientos que acompañan al ejercicio del poder (quién debe gobernar, qué es gobernar, cómo, sobre quién, en nombre de qué, para qué...), es decir, se refiere a las mentalidades de gobierno, también llamadas racionalidades políticas. El análisis de las mentalidades de gobierno se orienta hacia el modo en que las autoridades se plantean o problematizan cuestiones como "... quién puede gobernar, en qué consiste gobernar, sobre qué o sobre quién se gobierna..." (Gordon 1991: 3). La actividad de problematización hace visibles y, por tanto, susceptibles de ser pensadas, todas esas cuestiones y, al hacerlo, permite entrar en contacto con aquellos principios (libertad, justicia, igualdad...) y con aquellos objetivos (políticos, sociales, económicos) que orientan la racionalización de las actividades de gobierno (Rose y Miller 1992: 181; Walters y Haahr 2005: 6). Sin embargo, esta organización racional de las actividades de gobierno, que también se puede denominar *racionalidad política*, no aparece de una manera compacta y homogénea sino que más bien se presenta en forma de esbozo dentro los complejos y heterogéneos ensamblajes formados por los principios, los objetivos y las entidades gobernables

constituidas por medio de lenguajes expertos y formas especializadas de conocimiento (Rose y Miller 1992: 178-9). El énfasis en las mentalidades de gobierno permite entrar en contacto con la producción de regímenes específicos de verdad (representaciones, conocimientos, lenguajes, vocabularios...) que toda actividad de gobierno lleva aparejados. En consecuencia, los regímenes de verdad contribuyen parcialmente a forjar la forma contingente de las sociedades de manera que al analizarlos en el contexto de las actividades de gobierno evitaríamos caer en la trampa de la naturalización de lo social (Serrano 2005b: 15; Walters y Haahr 2005: 3; Fairclough 2000a, 2000b). La atención que la amplia gama de los estudios sobre la gubernamentalidad presta a los regímenes específicos de verdad, esto es, al conjunto de representaciones, imágenes, categorías a través de las cuales se hacen pensables los ámbitos de gobierno, permite restituir el carácter contingente y singular a los acontecimientos y, por tanto, permite abrir nuevos espacios sociales a la deliberación política y a la posibilidad de eventuales intervenciones políticas.

Por otro lado, desde el enfoque de la gubernamentalidad se sostiene que el sujeto es uno de los ámbitos más decisivos de gobierno que queda constituido a partir del conglomerado de categorías y representaciones. El lenguaje a través del cual se problematiza la realidad social delimita el espacio discursivo en el que los sujetos aparecen como entidades visibles, clasificables, comparables, administrables y susceptibles de ser dirigidas hacia las aspiraciones y los objetivos de gobierno (Rabinow y Rose 2003: XX-XIV).

En cuanto al sentido amplio, el concepto de gubernamentalidad se refiere al conjunto de procedimientos, instrumentos, técnicas que utilizan las diversas autoridades para ejercer el poder, es decir, a las tecnologías políticas. Las tecnologías de gobierno hacen referencia a los métodos a través de los cuales se hacen visibles y administrables los objetos

⁹ Obviamente se trata de una esquematización que es ampliamente compartida por otros foucaultianos, aunque con denominaciones diferentes. En otro de los artículos de referencia de esta literatura, Miller y Rose (1992) distinguen entre las tecnologías políticas (sentido amplio) y las racionalidades políticas (sentido restringido). Por su parte, Walters (1994, 2005) distingue entre el aspecto práctico y el aspecto discursivo del poder, respectivamente.

y sujetos de gobierno. Se refiere a un conjunto heterogéneo de dispositivos técnicos que no sólo permiten la construcción discursiva de tales entidades gobernables sino que además hacen que aparezcan como entidades estables y duraderas (Rose y Miller 1992: 185-7). Es decir, las tecnologías de gobierno se refieren a los medios, mecanismos, procedimientos, instrumentos, tácticas, cálculos, tecnologías, técnicas, vocabularios, formas de conocimiento a través de los cuales las autoridades hacen visibles los ámbitos de gobierno para los que diseñan los programas de actuación que pretenden poner en práctica el conjunto de objetivos de gobierno previamente delimitado (Dean 1999: 31).

En resumen, a través de la actividad de problematización las instituciones también aportan un lenguaje, categorías, conceptos, indicadores mediante los cuales los agentes pueden definir la realidad y, por tanto, pueden redefinir los ámbitos de intervención públicos y privados. Y por otro lado, a través de tales categorías los agentes pueden crear una definición de sí mismos (empleable, prejubilable...). Por su parte, el diseño y la ejecución de las intervenciones también son relevantes en la medida en que ofrecen tanto un lenguaje que legitima como instrumentos que permiten actuar en los ámbitos previamente delimitados.

En consecuencia, una forma de gobierno se puede caracterizar por la forma en que problematiza la realidad social (las categorías y los principios que incorpora), por las formas de intervención que propone (los métodos de intervención) y por el repertorio de identificaciones posibles de las que disponen los individuos dentro del espacio discursivo desplegado por tales problematizaciones e intervenciones.

Siguiendo el enfoque de la gubernamentalidad, podría considerarse el nuevo modelo de regulación propuesto por las instituciones europeas como una forma específica de gobierno. Las instituciones europeas elaboraron la EEE para abordar las cuestiones de empleo. La EEE se caracteriza fundamentalmente porque opera a través de la difusión de conceptos articuladores de debates políticos más que a través de la propuesta de metodologías específicas de intervención (Serrano 2005b: 221). El

método abierto de coordinación (MAC) empleado por la EEE se puede analizar de acuerdo con las tres actividades de gobierno antes mencionadas de problematización, intervención e identificación.

Este método consiste en las siguientes etapas. En primer lugar, las instituciones europeas proponen una serie de líneas directrices que consisten en medidas y objetivos generales. Estas medidas y objetivos suelen agruparse en torno a conceptos (activación, empleabilidad...) (ídem: 223). En otras palabras, las instituciones europeas producen un conocimiento, aportan un lenguaje, un vocabulario, categorías, conceptos, imágenes mediante los cuales los agentes pueden definir una realidad social como problemática y, en consecuencia, como ámbito de intervención. Esta delimitación de los espacios de intervención implica una redefinición de lo público y de lo privado y, por tanto, una redefinición de la responsabilidad de las instituciones estatales, del individuo, de las familias, de las empresas con respecto a los problemas sociales. Al mismo tiempo, el lenguaje y el conocimiento difundidos contienen las categorías por medio de las cuales los individuos definen su lugar social, sus relaciones con los otros, con el estado, con las empresas, etc., y a través de las cuales se definen a sí mismos, su interioridad, su intimidad. Sin embargo, se trata de un lenguaje y de un conocimiento experto que no es en absoluto neutral sino que contiene principios de racionalidad y preferencias políticas con respecto a la organización de la sociedad, con respecto al modo de concebir la libertad, la seguridad, la ciudadanía, etc., que son la base sobre la que se apoya la definición de los objetivos de las instituciones (Larner 2004; Serrano 2005a: 10 y ss.; Dale 2004: 175-6; Walters y Haar 2005: 115-136; entre otros).

En ese sentido, la EEE persigue un objetivo claro que consiste en convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva del mundo (EEE: 71). La definición de este objetivo se vincula con una manera específica de comprender la cuestión social, según la cual los problemas sociales se resuelven a través de la participación en el trabajo. En consecuencia, todo aquello que obstaculice la participación en el trabajo se considera un freno

a la resolución de los problemas sociales. El marco de protección social que el estado del bienestar ofrecía a los trabajadores se define entonces como una pesada carga que, además, produce sujetos pasivos. El incentivo de la participación en el trabajo pretende crear sujetos activos, quienes definen las situaciones laborales según sea su empleabilidad o su flexibilidad, es decir, mediante categorías que desplazan la responsabilidad por los problemas sociales hacia el individuo.

El resto de las etapas del MAC hacen referencia a las actividades de intervención e identificación. La segunda etapa del MAC consiste en que los Estados miembro traducen las líneas directrices a políticas nacionales o regionales específicas (Planes de Acción Nacional...). En la tercera se identifican una serie de indicadores (*benchmarking*) que pretenden servir como referentes para que los países comparen sus prácticas a lo largo del tiempo. Y, por último, en la cuarta se genera un proceso de evaluación, revisión y control por parte del grupo de pares y de las instituciones europeas (Serrano 2005b: 223).

LA CONSTITUCIÓN DE LAS FORMAS DE INTERVENCIÓN SOBRE EL ÁMBITO DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO: DE LAS DIRECTIVAS SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO A LA ESTRATEGIA SOBRE LA *FLEXICURITY*

Las instituciones europeas han promovido, pues, un modelo de regulación que no se basa en el ejercicio de la coacción (legislaciones, directivas...) sino en la producción y distribución de un marco interpretativo que define los límites del debate y de la intervención sobre los problemas sociales (ídem: 225-6).

Tras analizar la evolución histórica de la dimensión social de la UE, Goetchy sostiene que las sucesivas oleadas de ampliación de la agenda social europea se encuentran vinculadas al proceso de integración monetaria acentuado en la segunda mitad de los noventa (2006: 58). La aceleración de la integración económica debido a la unión monetaria empezó a afectar a cuestiones de empleo y de política social (2006: 56). En consecuencia, si se pretendía cumplir con el calendario de la inte-

gración monetaria (escenificado con la entrada en vigor en el 2002 de una moneda única, el euro, para gran parte de la UE) era necesario desarrollar medidas sociales que compensaran los efectos de la integración económica sobre el empleo y la protección social.

Sin embargo, según sostiene Goetchy, la ampliación de la agenda social ha tenido efectos perversos sobre los métodos de regulación (2006: 54, 70). Así, por ejemplo, la definición de la EEE en Lisboa en el 2000 supuso una ampliación sin precedentes de la agenda social europea. Sin embargo este logro social se vio atenuado por la introducción del MAC que suponía que las medidas sociales no tenían carácter vinculante. La aplicación de métodos de regulación que subrayan la flexibilidad procedimental ha permitido implicar al gran número de actores con diferentes intereses que integran cada uno de los Estados miembro. La implicación de un gran número de actores supone, además, garantizar cierto grado de legitimidad al proceso de profundas reformas sociales y laborales que se ha tenido que llevar a cabo como requisito para el desarrollo de la UE. Por tanto, resulta sensato comprender el modelo social europeo como un proyecto político de restauración de la legitimidad de las instituciones europeas tras un período de crisis (Jepsen y Serrano 2006: 33).

En consecuencia, desde mediados de los años noventa las directivas, como instrumento coercitivo del derecho comunitario, han perdido protagonismo con respecto a los instrumentos de los métodos flexibles de regulación y esta transición se puede explicar como el intento de las instituciones europeas por dotar de cierto grado de legitimidad a algunas medidas sociales potencialmente conflictivas para amplios segmentos de la sociedad.

Si se atiende al modo en que las instituciones europeas han intervenido sobre el ámbito de los tiempos de trabajo, se puede corroborar la validez del argumento de Goetchy y de Jepsen y Serrano. De las directivas sobre los tiempos de trabajo se ha pasado a la estrategia de la flexiguridad. A continuación se ofrecen los principales rasgos de ambas formas de intervención.

DIRECTIVAS

La Comisión Europea lanzó una serie de directivas sobre la reorganización del tiempo de trabajo (1993/104/CE y 2003/88/CE sobre algunos aspectos del tiempo de trabajo y 1997/81/CE sobre la contratación a tiempo parcial).

El objetivo de las directivas consistía en homogeneizar las legislaciones dentro del espacio comunitario. Las directivas representan uno de los múltiples actos normativos aprobados por las instituciones europeas en aplicación de las disposiciones de los tratados. Las directivas forman parte del llamado *derecho derivado*, una de las tres fuentes del derecho comunitario junto con los tratados y los acuerdos internacionales. El derecho derivado incluye los actos jurídicos obligatorios (reglamentos, directivas y decisiones) y los no obligatorios (recomendaciones y dictámenes) previstos en los tratados. Son obligatorias para todos los Estados miembro en cuanto al objetivo que cabe alcanzar pero se les permite elegir la forma y los medios para alcanzar los objetivos. Si los Estados miembro no incorporan una directiva a su ordenamiento jurídico o lo hacen tarde o de manera incompleta, pueden ser denunciados ante los tribunales nacionales¹⁰.

Sin embargo, ante la continua ampliación de la UE la pretensión por homogeneizar legislaciones no sólo resulta más difícil debido a la enorme heterogeneidad de los Estados miembro sino que además resulta contraproducente en términos de legitimación de las propias instituciones y el proyecto que encarnan con respecto a la ciudadanía. De ahí que las instituciones europeas recurran cada vez menos a las directivas al menos en materia de empleo (Goetchy 2006).

La cuestión fundamental que abordan estas directivas sobre el tiempo de trabajo se refiere a la ampliación de los límites horarios para organización

de la jornada. La propuesta de la anualización de la jornada representa una forma de flexibilizar la distribución de la jornada según las necesidades de las empresas y, en ese sentido, contribuye a asegurar por la fuerza vinculante de la ley la disponibilidad temporal del trabajador y, en consecuencia, la reducción de su autonomía.

En su intento por ordenar algunos aspectos del tiempo de trabajo estas directivas pretenden, por un lado, fijar los períodos mínimos de descanso diario, semanal y anual, los períodos mínimos de pausa durante la jornada, y la duración media máxima de la jornada semanal¹¹. Por otro lado, se ocupan de algunos aspectos del trabajo nocturno, por turnos y del ritmo de trabajo.

Los ámbitos de conflicto, por tanto, se encuentran en el establecimiento de los períodos temporales de referencia para el cálculo y el límite máximo de la jornada semanal. Cuanto mayores sean ambos mayor será la flexibilidad y la irregularidad de las prestaciones laborales a lo largo del año. Con respecto al período de referencia para el cálculo del promedio semanal, se fija un período que no exceda de los 4 meses aunque se contemplen excepciones por las que se puede aumentar hasta 12 meses (2003/88/CE, art. 19). La apertura a la anualización representa una de las estrategias más destacadas en la ordenación del tiempo de trabajo (Pillinger 2000: VI). Un ejemplo de su importancia fue la intervención directa en el proceso de negociación del 2002 del entonces primer ministro británico, Tony Blair, quien planteó una ampliación del período de cálculo hasta más de doce meses y la extensión de la jornada semanal máxima de 48 a 60 horas. Sin embargo en la Comunicación del Consejo sobre la ordenación del tiempo de trabajo se considera la posibilidad de ampliar aún más ese período de referencia mediante lo que se ha llamado

¹⁰ En línea <http://eur-lex.europa.eu/en/droit_communaire/droit_communaire.htm>.

¹¹ En cuanto a los períodos de descanso, la directiva fija una pausa obligatoria (art. 4) si la jornada es superior a 6 horas consecutivas. La duración de la pausa se fija en las legislaciones nacionales o en los convenios (2003/88/CE: 11). En cuanto al descanso diario (art. 3), se fija un período mínimo de 11 horas consecutivas en cada período de 24 horas. El descanso semanal (art. 5) se establece en 24 horas ininterrumpidas por cada período de 7 días, mientras que para el descanso anual (art. 7) se fijan 4 semanas de vacaciones al año retribuidas y no compensables económicamente (2003/88/CE: 11). Por su parte, la duración media de la jornada semanal no puede exceder de 48 horas, incluidas las horas extras, por cada período de 7 días (art. 6).

perspectiva del curso de la vida, que consiste en eliminar toda limitación a la distribución del tiempo de trabajo considerando el conjunto de la vida laboral y en fomentar la planificación de la participación en el trabajo en función no sólo de los ciclos del mercado sino también de los ciclos personales (COM 2003: 843-78). Se trata por tanto de un tímido acercamiento a la estrategia de la *flexicurity* que más adelante se comentará.

Por otra parte la directiva no explicita cuáles son esos períodos temporales. Así, por ejemplo, los períodos de 24 horas que sirven de referencia para fijar la jornada y el descanso diario no tienen por qué coincidir con los días naturales aunque las jornadas de trabajo diurnas deban concentrarse fuera del período considerado como nocturno entre las 24 y las 5 horas (art. 8). Por otro lado, los períodos de siete días que sirven de referencia para fijar la jornada y el descanso semanal no tienen por qué coincidir con la semana natural de lunes a domingo sino que las alternancias de trabajo y descanso pueden distribuirse en ciclos semanales que omitan la semana natural. Ello implica la progresiva pérdida de relevancia del trabajo estandarizado (8 horas al día, a tiempo completo, 40 horas de lunes a viernes, y vacaciones en agosto) y la aparición de otras formas no estandarizadas de trabajo (Rubery et al. 2005). La arbitrariedad en la distribución de la jornada semanal implica que aumente el trabajo en “horas no sociales” (tardes de 18 a 24 horas, fines de semana). Además, las 24 horas ininterrumpidas de descanso semanal no tienen por qué coincidir con el domingo, lo cual representa una diferencia importante y significativa con respecto a la directiva de 1993 (art. 5). En cuanto a las vacaciones (2003/88/CE, art. 7), su cálculo se realiza tomando como referencia el año natural y sin embargo en la directiva no aparece ninguna referencia explícita a que las 4 semanas deban ser consecutivas, lo cual abre la posibilidad de distribuir las épocas diferentes y, en consecuencia, de disfrutar de un período vacacional “no social” (es decir, irse de vacaciones

cuando todos trabajan y trabajar cuando todos ve-ranean, dificultades para coincidir con la pareja o con el calendario escolar...).

ESTRATEGIA DE FLEXICURITY

La estrategia de flexiguridad (*flexicurity*) es una de las propuestas más importantes que la UE ha lanzado con el fin de flexibilizar los horarios y las carreras. En realidad supone la profundización de otras medidas que se habían incluido anteriormente en los Planes de Acción Nacional, instrumentos de periodicidad anual a través de los cuales se pretendía desarrollar la Estrategia de Lisboa. En el caso de España, el llamado Plan Nacional de Acción para el Empleo del 2004 recogió las recomendaciones de la EEE sobre la flexibilización de los tiempos de trabajo. Algunas de esas recomendaciones¹² consistían en revisar el marco regulador para que los contratos indefinidos tuvieran más atractivos para los empleadores, en disuadir del uso de contratos de duración determinada y en suprimir los obstáculos al trabajo a tiempo parcial (PNAE 2004: 25). Se observa que el discreto nivel de la contratación indefinida y el aumento de la temporalidad no se problematizan por sus eventuales efectos sobre la calidad del empleo y de las condiciones de vida de los trabajadores sino más bien porque bloquean el incremento de la productividad al desincentivar la inversión empresarial en capital humano. Sin embargo, las contrataciones temporales no son el único aspecto temporal del trabajo considerado como un obstáculo para alcanzar los objetivos estratégicos de la Unión Europea. Otros obstáculos, como se ha podido observar, son la rigidez de los horarios y de la organización de las carreras propias del modelo fordista (Alonso 2007).

La ineficacia de estas medidas ha contribuido a que se haya lanzado una estrategia dirigida exclusivamente a profundizar en la flexibilización de los horarios y de las carreras. La estrategia de la flexiguridad pretende combinar la flexibilidad del mercado de trabajo y la seguridad laboral tomando

¹² Las recomendaciones referidas a la directriz 3 de la EEE: facilitar el cambio y promover la adaptabilidad y la movilidad en el mercado de trabajo (PNAE 2004: 25).

como referencia temporal el conjunto de la vida laboral (COM 2007: 359 final de 27/06/2007)¹³. Esta propuesta se apoya en el cuestionable presupuesto de que en un contexto de globalización y de continuo progreso tecnológico donde las necesidades de los trabajadores y de las empresas cambian rápidamente, la seguridad ya no consiste en proteger los puestos de trabajo sino en garantizar que las transiciones de los trabajadores entre un empleo y otro se realicen de un modo seguro. Así pues las medidas que incluye esta estrategia van desde la flexibilización de los horarios, a través de la anualización de la jornada, hasta la aportación de instrumentos institucionales que permitan planificar de un modo flexible tanto la vida personal como la vida familiar de acuerdo con el creciente número de entradas y salidas del mercado de trabajo y a lo largo de cada una de las etapas del ciclo vital y profesional (COM 2007, 359: 5). El concepto de seguridad contenido en la estrategia de la flexiguridad exige del trabajador una plena disponibilidad temporal, es decir, una cesión absoluta de la autonomía sobre la organización de las relaciones entre los tiempos de trabajo y los tiempos de la vida personal. Más concretamente, por un lado, se le exige una renovación permanente de sus competencias para adaptarse a un entorno laboral cambiante, lo cual resulta incompatible con la pretensión de concentrar el período formativo en una sola etapa. De ahí que dentro del contexto de la estrategia de la flexiguridad se fomenten medidas referidas al aprendizaje a lo largo de la vida (ídem: 6). Por otro lado, la carrera ya no se desarrolla en una sola empresa sino que se fomenta la movilidad interempresarial como forma de aumentar la empleabilidad. El trabajador se presenta ahora como administrador de una cartera de competencias, las cuales tiene que

adaptar a cualquier entorno empresarial y económico¹⁴. Y, por último, la jubilación temprana se empieza a concebir como un despilfarro de los últimos años de vida activa de ahí que, por un lado, se fomente el retraso de la edad de jubilación y, por otro, se impulsen medidas que apoyen el envejecimiento activo con el fin de incrementar la tasa de empleo de los mayores de 55 años¹⁵.

Este conjunto de propuestas de intervención comparte un modo de entender la seguridad que rechaza la idea de la seguridad del trabajo y fomenta una idea de la seguridad de la empleabilidad. Es decir, estas medidas reflejan con claridad que las características del individuo se han convertido en el espacio social donde deben resolverse los problemas sociales y económicos. Las medidas señaladas convierten la seguridad en un problema individual que consiste en disponer siempre de las competencias adecuadas para afrontar los cambios permanentes e inciertos del mercado, lo cual implica el fomento de una específica mentalidad temporal caracterizada por la plena disponibilidad del tiempo de los individuos a todos los niveles (cotidiano y biográfico).

CONCLUSIONES: TRABAJADORES ACTIVOS Y VULNERABLES EN TIEMPOS INCIERTOS

A través de las categorías que aporta el enfoque de la *gubernamentalidad* se ha observado la conexión entre un conjunto de objetivos estratégicos de gobierno, las formas de problematizar algunos aspectos temporales del trabajo y las formas de intervención propuestas sobre ellos. Esto puede ofrecer la medida de la contribución de las instituciones europeas en la reorganización de los tiempos de trabajo. En otras palabras, el objetivo de la UE de convertirse en la economía basada en el conoci-

¹³ En línea <http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flex_comm_en.pdf>.

¹⁴ La directriz 4 de la EEE consistía en fomentar el desarrollo del capital humano y la educación permanente. La recomendación a España consistía en potenciar los incentivos al aprendizaje permanente para aumentar la participación, en particular la de las personas poco cualificadas (PNAE 2004: 29).

¹⁵ La directriz 5 de la EEE pretendía aumentar la oferta de mano de obra y promover la prolongación de la vida activa. Por su parte el PNAE del 2004 recoge la recomendación que se realizaba para España: Establecer una estrategia global de envejecimiento activo que ofrezca modalidades de trabajo flexible e incentivos a los trabajadores de más edad para que permanezcan más tiempo activos y formándose (PNAE 2004: 33).

miento más competitiva del mundo ha contribuido a transformar el lenguaje y las categorías mediante las cuales se definen los ámbitos de intervención de las instituciones políticas y los ámbitos de intervención privada dentro de los que se incluyen los aspectos temporales del trabajo. Se trata de un lenguaje, de conceptos, de categorías, de conocimientos especializados que llevan incorporada una forma de ver el mundo, unos principios racionales y éticos sobre cómo se deberían organizar las sociedades, sobre cómo se deberían comportar las instituciones, los individuos, etc. Implica, por tanto, una manera de distribuir la responsabilidad entre los agentes por los problemas sociales y políticos.

La redefinición de los problemas sociales, de los ámbitos de intervención y de la responsabilidad de los agentes conlleva igualmente un desplazamiento de las fuentes de legitimidad. De ahí que uno de los grandes problemas de las instituciones europeas consista en adquirir la legitimidad suficiente para impulsar un ambicioso programa de reformas que implica a 25 estados nacionales. Una forma de emprender la búsqueda de la legitimidad se encuentra en el relanzamiento del modelo social europeo a través del método abierto de coordinación.

El objetivo europeo de la creación de empleo y de la mejora de la productividad ha contribuido a definir las contrataciones temporales, la rigidez de los horarios y la rigidez de las carreras como elementos problemáticos. La flexibilidad temporal y la plena disponibilidad temporal se han convertido en los instrumentos a través de los cuales pueden resolverse tales problemas y, además, se han convertido en factores de incremento de la empleabilidad de los individuos. El incremento de la empleabilidad se define como una fuente segura de productividad y como una forma de garantizar el acceso al empleo. El uso de categorías individualizadas (empleable, flexible...) para definir el problema de la creación de empleo y de la productividad va acompañado de un conjunto de propuestas de intervención que señalan el ámbito de las características de los trabajadores como el lugar privilegiado donde habrán de resolverse los problemas sociales.

Los rasgos principales del modelo de intervención propuesto por las instituciones europeas son su

flexibilidad procedimental y la individualización de la responsabilidad por los riesgos sociales. La flexibilidad del MAC respondía a la necesidad de incluir la heterogeneidad de los espacios y agentes nacionales y a la necesidad de alcanzar cierto grado de legitimidad entre el conjunto de la población. En cuanto a la individualización, se aprecian importantes diferencias con respecto al modelo socialdemócrata del estado del bienestar, en el que el espacio de intervención no es el individuo sino la red social de la que forma parte. Dentro de ese modelo se comprende que el individuo, por el mero hecho de vivir en sociedad, se encuentra expuesto a ciertos riesgos sociales y económicos que trascienden su capacidad de acción. En razón de esto la responsabilidad por "lo social" se integraba dentro de las instituciones políticas que desarrollaban sistemas de protección social que tenían como fin satisfacer las necesidades del conjunto de la población, neutralizar la amenaza de los peligros sociales y garantizar los derechos y las libertades de los ciudadanos.

Las instituciones europeas han participado activamente en esta transformación del modo de comprender los problemas sociales. El individuo se ha convertido en el principal responsable de la gestión del riesgo y, además, esos riesgos son considerados inevitables y, por tanto, inaccesibles a la intervención política (Serrano 2005: 35). En consecuencia, el individuo se ha convertido en el centro de la política. El conjunto del movimiento obrero y después, de un modo más institucionalizado, los sindicatos habían conseguido llevar las condiciones de trabajo al centro de la política. En ese sentido el estado del bienestar representaba el reestablecimiento del equilibrio de poder entre los trabajadores y los empresarios. El objetivo que guiaba las intervenciones políticas no era la competitividad desmesurada sino el pleno empleo. Las cuestiones que se problematizaban se referían a las condiciones macroeconómicas que impedían la creación de empleo protegido, las propuestas de intervención eran asumidas por las instituciones políticas y los individuos participaban en ellas no como entidades aisladas comprometidas con el funcionamiento eficaz de la empresa, sino como sujetos colectivos

con derechos y deberes políticos cuyo compromiso se vinculaba al destino de la nación.

En resumen, aunque evidentemente las instituciones europeas no representan el único factor que ha contribuido a transformar los tiempos de trabajo, su papel resulta decisivo en la medida en que está aportando a todos los Estados miembro un marco interpretativo a través del cual reflexionar e intervenir sobre el problema de los tiempos de trabajo, el cual se caracteriza por la individualización de la responsabilidad social.

El énfasis en la permanente mutación de las problematizaciones, de las intervenciones, de las formas de conocimiento, del lenguaje, de la responsabilidad de los individuos, de las familias representa una de las aportaciones más importantes de los estudios de la gubernamentalidad. Además, estos estudios conectan estas mutaciones en las formas de gobierno con las formas de identificación de los sujetos. La manera en que se define la responsabilidad de los individuos contribuye a delimitar el lugar social asignado a los trabajadores, a identificar las categorías de las que disponen para definir su relación con los otros, con el estado, con los tiempos de trabajo, y contribuye a delimitar su horizonte de acción. En consecuencia, los individuos también aparecen expuestos a una movilidad permanente en la forma de definirse.

Así pues, por un lado, se encuentran las actuales condiciones temporales del trabajo y, por otro lado, se encuentra el marco interpretativo y las categorías mediante las cuales se pueden definir tales condiciones e intervenir sobre ellas. Como se ha observado, las condiciones temporales del trabajo dentro de las que tiene lugar el proceso de identificación hacen referencia a un conjunto de formas de contratación siempre amenazadas por la incertidumbre y la volatilidad del mercado, a pesar de las promesas de seguridad que ofrece la estrategia de la flexiseguridad; a una forma de organizar los horarios de trabajo que acentúa la descoordinación con otras actividades y la permanente sensación de escasez de tiempo, y, finalmente, a una forma de

organizar la carrera laboral que impide una coordinación fluida con el resto de las facetas de la vida. En definitiva, ofrecen un entorno temporal descoordinado, una permanente escasez de tiempo y un horizonte temporal incierto.

Por otra parte, se encuentran las categorías disponibles para definir tales situaciones. El espacio discursivo desplegado por estas formas específicas de problematizar e intervenir sobre los tiempos de trabajo contribuye a delimitar una posición para los individuos. Una posición desde la que se tiene acceso a un lenguaje, un conjunto de categorías, conceptos que permiten organizar la experiencia personal y profesional, que permiten definir las relaciones con los otros y que permiten definirse a uno mismo o elaborar un relato sobre uno mismo de tal modo que tales categorías se convierten en una fuente importante de identidad. Algunas de las categorías de las que dispone el trabajador para definirse son flexible, empleable, emprendedor, disponible, activo, predispuesto al cambio, etc. Estas categorías reflejan la transición de una seguridad del empleo hacia una seguridad de la empleabilidad, lo cual se ha traducido en un incremento de la presión sobre el individuo para afrontar los cambios.

En consecuencia, la situación parece ser crecientemente vulnerable e incierta. Vulnerable, porque el individuo aparece siempre aislado sin más recursos que los propios, e incierta, porque se encuentra siempre alerta para afrontar el próximo cambio. Además, la capacidad para gestionar la incertidumbre se ha convertido en un elemento atractivo, un factor que permite incrementar la competitividad y la empleabilidad. La incertidumbre asociada a la plena y permanente predisposición al cambio se convierte así en un valor comercializable (O'Malley 2004: 1-27; Amoore 2004). Probablemente ésta sea una de las dimensiones psicológicas más importantes a las que ha dado lugar la temporalidad creada por la construcción discursiva de este nuevo espacio laboral supranacional¹⁶.

Y, para finalizar, los marcos cognitivos difundidos por las instituciones europeas también con-

¹⁶ Los principios racionales a partir de los cuales se configuran tales espacios llevan implícitos igualmente un modelo de comportamiento humano. Para profundizar en esa relación, atienda al fascinante estudio de Ampudán (2006), a partir de las propuestas de Norbert

tribuyen a estructurar temporalmente el campo pragmático, cognitivo y afectivo de los sujetos y de sus relaciones con los otros y con ellos mismos. Se delimitan así los ritmos y horizontes temporales en los que transcurrirá, con un elevado grado de probabilidad, la experiencia laboral de los sujetos, pero se delimita también el ámbito del imaginario temporal, es decir, el conjunto de metáforas e imágenes de las que los individuos disponen para dar cuenta de sus experiencias temporales del mundo¹⁷. De manera que la noción de la gubernamentalidad permite también vincular los horizontes de la imaginación, del pensamiento y de las acciones con los objetivos políticos asociados a una racionalidad política específica que guía todo ejercicio de gobierno, incluido el proceso de reorganización de los tiempos de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- ANXO, D. y J. BOULIN (dirs.) (2005): *Working Time Options over the Life Course: Changing social security structures*, Dublín, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- AMOORE, L. (2004): "Risk, reward and discipline at work", *Economy and Society* 33 (2), Londres, Routledge.
- AMPUDIA DE HARO, F. (2006): "Administrar el yo: literatura de autoayuda y gestión del comportamiento y de los afectos", *REIS* 113, Madrid, CIS.
- BARRY, A., T. OSBORNE y N. ROSE (eds.) (1996): *Foucault and Political Reason. Liberalism, neo-liberalism and rationalities of government*, Londres, University College London Press.
- BURCHELL, G., C. GORDON y P. MILLER (eds.) (1991): *The Foucault Effect: Studies in Governmentality: with two lectures by and an interview with Michel Foucault*, Londres, Harvester Wheatsheaf.
- CASTELLA, M. (1997): *La era de la información: economía, sociedad y cultura. La sociedad red*, vol. 1, Madrid, 1.ª ed. Alianza.
- COM (2005) 24, Comunicación al Consejo en Primavera: *Trabajando juntos por el crecimiento y por el empleo. Relanzamiento de la estrategia de Lisboa*.
- DALE, R. (2004): "Forms of governance, Governmentality and the EU's Open Method of Coordination", en W. Larner y W. Walters (eds.) (2004): *Global Governmentality. Governing International Spaces*, Londres, Routledge.
- DEAN, M. (1999): *Governmentality. Power and Rule in Modern Society*, Londres, Sage.
- DE MARINIS, P. (1999): "Gobierno, gubernamentalidad, Foucault y los anglofoucaultianos (o un ensayo sobre la racionalidad política del neoliberalismo)", en R. Ramos y F. García Selgas (eds): *Globalización, riesgo, reflexividad. Tres temas de la teoría social contemporánea*, Madrid, CIS.
- DILLON, R. (2004): "The security of the governance", en W. Larner y W. Walters (eds.) (2004): *Global Governmentality. Governing International Spaces*, Londres, Routledge.
- DIRECTIVA 1993/104/CE del Consejo relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.
- DIRECTIVA 1997/81/CE del Consejo relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la GES.

Elias, sobre los códigos de la regulación de la conducta y de los afectos que se hayan implícitos en la racionalidad política neoliberal y que constituirían lo que el autor denomina el "código de la civilización reflexiva".

¹⁷ Sobre la cuestión, véase la aportación de Ramos (2006) a la investigación citada. En ella, a partir de 14 grupos de discusión, se analizan las metáforas del tiempo a través de las cuales los trabajadores dan cuenta de sus experiencias laborales. Distingue tres, las cuales analiza en el contexto más amplio de la crisis contemporánea del tiempo: el tiempo como recurso escaso, el tiempo como entorno descoordinado y el tiempo como horizonte incierto.

- DIRECTIVA 2003/88/CE del Parlamento y del Consejo sobre aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.
- EMPLOYMENT IN EUROPE (2005): *Recent Trends and Prospects*, Bruselas, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, European Commission.
- ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO (2000): Madrid, CES.
- FAGNANI, J. y M. LETALIER (2004): "Work and family life balance: the impact of the 35 hours laws in France", *Work, Employment and Society*, 18 (3).
- FAIRCLOUGH, N. (2000a): "Representaciones del cambio en el discurso neoliberal", *Cuaderno de Relaciones Laborales* 2000, p. 16, Madrid, UCM.
- FAIRCLOUGH, N. (2000b): *New Labour, New Language?*, Londres, Routledge.
- FOUCAULT, M. (1991): "Governmentality", en G. Burchell, C. Gordon y P. Miller (eds.): *The Foucault Effect: Studies in governmentality: with two lectures by and an interview with Michel Foucault*, Londres, Harvester Wheatsheaf.
- FOUCAULT, M. (2005a): *Historia de la sexualidad. La voluntad de saber*, vol. 1, Barcelona, Siglo XXI.
- FOUCAULT, M. (2005b): *Historia de la sexualidad. El cuidado de sí*, vol. 2, Barcelona, Siglo XXI.
- GAUVIN, A. y H. JAQUOT (2000): *Temps de travail, temps sociaux, pour une approche globale*, París, Liaisons.
- GONZÁLEZ, J. J. y M. REQUENA (eds.) (2005): *Tres décadas de cambio social en España*, Madrid, Alianza.
- GOETCHY, J. (2006): "Taking Stock of Social Europe", M. Jepsen y A. Serrano (eds.): *Unwrapping the European Social Model*, Bristol, Policy Press.
- GORDON, C. (1991): "Governmental Rationality: An Introduction", G. Burchell, C. Gordon y P. Miller (eds.): *The Foucault Effect: Studies in governmentality: with two lectures by and an interview with Michel Foucault*, Londres, Harvester Wheatsheaf.
- HARVEY, D. (1999): *La condición de la posmodernidad*, Buenos Aires, Amorrortu.
- INFORME DE LA COMISIÓN DE EXPERTOS PARA EL DIÁLOGO SOCIAL (2006): *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico. Por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales.
- JEPSEN, M. y A. SERRANO (eds.) (2006): *Unwrapping the European Social Model*, Bristol, Policy Press.
- KOK, W. (2004): *Hacer frente al desafío. La estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo*, Bruselas, Comisión Europea.
- LARNER, W. y R. LE HERON (2004): "Global Benchmarking: participating at a distance in the globalizing economy", en W. Larner y W. Walters (eds.): *Global Governmentality. Governing International Spaces*, Londres, Routledge.
- LARNER, W. y W. WALTERS (eds.) (2004): *Global Governmentality. Governing International Spaces*, Londres, Routledge.
- LECREQ, A. y G. POTOCKI (2001): "La loi Aubry: Negotiations et strategies pour le nouvelles formes d'emploi", en C. Durand y A. Pichon (eds.): *Temps de Travail et temps libre*, Bruselas, De Boeck.
- OBSERVATORIO PARA EL SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA NACIONAL DE REFORMAS (2006): Mercado de trabajo y diálogo social, disponible en línea <www.mtas.es>.
- O'MALLEY, P. (2004): *Risk, Uncertainty and Government*, Londres, The GlassHouse Press.
- PILLINGER, J. (2000): *Working Time in Europe: An European Working time Policy in the Public Services*, Bruselas, European Trade Union Institute Press.
- PLANTENGA, J. y C. REMERY (2001): "Introduction: The Case of Information Technologies", en E. Mermet y S. Lehdorff (eds.): *New Forms of Employment and Working time in the Service Economy*, Bruselas, European Trade Union Institute, Report 68.
- PRIETO, C. y R. RAMOS (1999): "El tiempo de trabajo entre la competitividad y los tiempos

- sociales”, en F. Miguélez y C. Prieto (coords.): *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI.
- PRIETO, C. (dir.) (2006): Informe del Proyecto “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”. Inédito.
- RABINOW, P. y N. ROSE (2003): “Introduction. Foucault Today”, en P. Rabinow y N. Rose (eds.): *The Essential Foucault: Selections from the essential works of Foucault 1954-1984*, Nueva York, New York Press.
- RAMOS, R. (2006): “Tiempos vividos”, en C. Prieto (dir.) (2006): Informe del Proyecto “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”. Inédito.
- RAMOS, R. (2006): “Time’s Social Discourses”, *KronoScope* 6 (2).
- RAMOS, R. (2007): “Time’s Social Metaphors”, *Time and Society* 16 (2-3), Londres, Sage.
- ROSE, N. (1999): *Power of freedom: Reframing Political Thought*, Nueva York, Cambridge University Press.
- ROSE, N. y P. MILLER (1992): “Political Power beyond the State: Problematics of Government”, en *The British Journal of Sociology* 43 (2), Londres, London School Of Economics.
- RUBERY, J., K. WARD, D. GRIMSHAW y H. BEYNON (2005): “Working Time, Industrial Relations and the Employment Relationship”, *Time and Society* 14 (1), Londres, Sage.
- SENNETT, R. (2000): *La corrosión del carácter*, Madrid, Anagrama.
- SENNETT, R. (2003): *El respeto*, Madrid, Anagrama.
- SENNETT, R. (2006): *La cultura del nuevo capitalismo*, Madrid, Anagrama.
- SERRANO, A. (2005a): “Estrategia europea para el empleo y regulación del mercado de trabajo”, en A. García Laso y W. Sanguinetti (eds.): *Nuevas perspectivas de las relaciones laborales en Europa*, Salamanca, Universidad de Salamanca.
- SERRANO, A. (2005b): “Del desempleo como riesgo al desempleo como trampa: ¿Qué distribución de responsabilidades plantea el paradigma de la activación propuesto por las instituciones europeas?”, *Cuaderno de Relaciones Laborales* 23(2), pp. 219-246, Madrid, UCM.
- TOHARIA, L. (dir.) (2005): *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- VÁZQUEZ, F. (2005): *Tras la autoestima. Variaciones sobre el yo expresivo en la modernidad tardía*, San Sebastián, Gakoa.
- WALTERS, W. (2004): “The political rationality of European integration”, en W. Larner y W. Walters (eds.): *Global Governmentality. Governing International Spaces*, Londres, Routledge.
- WALTERS, W. y J. HAAHR (2005): *Governing Europe. Discourse, Governmentality and European Integration*, Nueva York, Routledge.

