



Gubernamentalidades, tiempos de trabajo y significados del trabajo

Carlos de Castro
Universidad Complutense de Madrid

1. Introducción.

El objetivo de esta investigación doctoral consiste en estudiar los significados del trabajo en un contexto de creciente precariedad laboral. Los significados del trabajo son el resultado de un conjunto de estrategias de configuración de sentido que tienen lugar en el marco de la constitución de la subjetividad de los trabajadores. Por tanto, para estudiar los significados del trabajo debemos abordar el análisis de la constitución de la subjetividad del trabajador en el actual contexto de precariedad laboral.

En la literatura de sociología del trabajo suele entenderse que la subjetividad del trabajador se encuentra en proceso de disolución como consecuencia de las transformaciones en el mundo del trabajo (Alonso, 1999; Bauman, 1999; Gorz, 1998; Rifkin, 1996; Beck, 2000; Sennett, 1998). Nosotros, por el contrario, partimos del supuesto de que la subjetividad del trabajador se encuentra en un momento álgido de renovación activa en el que intervienen numerosos agentes humanos y no humanos, entre ellos el propio sujeto. De modo que la subjetividad no es un asunto exclusivamente privado sino que en su constitución participan múltiples agentes. Sin embargo, de entre todos estos agentes, nosotros nos proponemos analizar el papel de los poderes públicos y privados. En mi opinión, la forma de concebir y de organizar el ejercicio del poder, así como de sus objetivos y aspiraciones, contribuye decisivamente en la constitución de la subjetividad (Rose, 1990, Gordon 1991, Foucault 1991).

Antes de aclarar qué entendemos por poder, vamos a restringir el ámbito al que se ceñirá nuestro análisis de las relaciones entre el poder y la subjetividad. Por un lado, restringimos el análisis del ejercicio del poder al ámbito de las relaciones laborales, más concretamente a una de sus dimensiones, la reorganización de los tiempos de trabajo. En este sentido entendemos que la reorganización de los tiempos de trabajo es una de las *actividades de gobierno*. Y por otro lado, restringimos el análisis de la constitución de la subjetividad del trabajador a sus aspectos temporales. Ello se debe a que las estrategias a través de las cuales los trabajadores configuran esquemas de sentido para sus trabajos y para sus vidas son, básicamente, estrategias de articulación temporal. Es decir, son estrategias que les permiten encajar, jerarquizar y sincronizar (Lewis y Weigert, 1992) los múltiples y heterogéneos tiempos de la sociedad (Adam, 1999). Más adelante explicaremos que esta articulación de tiempos se realiza a través de la configuración de narraciones (Ricoeur, 1996, 1999; Sennett, 1998).

2. Governamentalidad y tiempo.

En resumen, nuestro propósito es analizar de qué manera el poder, a través de la reorganización de los tiempos de trabajo, contribuye a constituir la subjetividad del trabajador.

No obstante, antes de acometer el análisis de la constitución de la subjetividad del trabajador, debemos detenernos en dos cuestiones. Por un lado, el estudio de los rasgos de la nueva governamentalidad emergente o quizá ya consolidada y, por otro lado, el estudio de la configuración del nuevo orden temporal de la sociedad, en el que el tiempo de trabajo posee un gran protagonismo.

2.1. Governamentalidad y tiempo.

La noción de poder de la que partimos procede de Foucault y se refiere a la capacidad para orientar y organizar, esto es, gobernar, la capacidad de acción de los individuos libres y autónomos o, en otras palabras, a la capacidad para estructurar el posible campo de acción de los otros¹ (Gordon, 1991; Foucault, 1991).

¿Capacidad de quién? De los *agentes de gobierno*, que incluye no sólo el ejercicio del poder por parte de las instituciones estatales sino por todo tipo de organizaciones como empresas, escuelas, hospitales, centros de formación, medios de comunicación, cárceles, sindicatos,... (Rose y Miller, 1992). En definitiva se considera que el ejercicio del poder se encuentra dispersado por el cuerpo de lo social².

Para concretar aún más, lo que nos interesa son las actuales formas de concebir y las formas y métodos de organización del ejercicio del poder, es decir, lo que Foucault denominó **governamentalidad** (1991: 102). Para aclarar en qué consiste esta noción creo que puede resultar útil la descripción del contexto político y económico en el que aparecen las nuevas governamentalidades. Contexto que, además, nos servirá para comprender de dónde procede la actual reorganización de los tiempos de trabajo. Sin embargo antes adelantado que la governamentalidad es un neologismo formado por gobierno y por mentalidad (Marinis, 1999: 84). Dos términos que, como Marinis indica, permiten distinguir analíticamente pero no separadamente dos cuestiones concernientes a la governamentalidad: por un lado, el ámbito y el objeto de gobierno y, por otro lado, el tipo de mentalidad o forma de concebir el ejercicio del poder. En palabras de Gordon, la governamentalidad se refiere a "las formas de pensar acerca de la naturaleza de la práctica del gobierno (quién puede gobernar, qué es gobernar, quién o qué es lo gobernado) que permita hacer inteligible y practicable esa actividad tanto para quienes la ejercen como para aquellos sobre quienes se ejerce" (Gordon, 1991: 3)

¹ Foucault en *La historia de la sexualidad*, vol I, rechaza la hipótesis represiva del poder por la que el ejercicio del poder tan sólo consistiría en restringir la capacidad de acción de los individuos. A esta noción de poder le correspondería, por cierto, una noción de libertad entendida como ausencia de restricciones (Sennett, 1995; Béjar, 1995), es decir, la noción liberal. Sin embargo Foucault propone un concepto de poder más activo o habilitador. Así el ejercicio del poder consistiría en modelar, orientar, configurar, conducir la capacidad de acción de los individuos libres y autónomos en razón de un conjunto de objetivos. Se trataría de ejercer el poder no contra, sino a través de la libertad de los individuos (Gordon, Rose). Individuos que son libres para sacudirse la dominación o para implicarse con los objetivos del poder. Esta concepción del poder no es rara avis sino que se encuentra bastante extendida. Algo parecido se refiere Dahl en Lukes (1995: 5) al señalar que el poder es la capacidad de A para conseguir que B haga algo que de otra manera no haría. O Tilly (ref.) cuando habla de la estructura de oportunidad política, concepto que tanto se asemeja a la estructuración del campo de posibilidades. O Max Weber al entender el poder como "la probabilidad de imponer la propia voluntad dentro de una relación social aún contra toda resistencia y cualquiera que sea el fundamento de esa probabilidad" (1993: 43)

² Hasta cierto punto, esta versión diseminada del poder podría coincidir con las aportaciones de Mann (1991: 43-51) acerca de las cuatro fuentes del poder social y de las cuatro formas (o principios de racionalidad) de organización de cada uno de estos poderes: el poder ideológico, el poder económico, el poder militar y el poder político.

La descripción del convulso contexto de la década de los setenta tal vez ayude a aclarar algo. Aunque pueden no estar demasiado claras las causas que condujeron a la crisis (Alonso, 1999; Harvey, 1999, entre otros) parece que hay cierto consenso en reconocer algunas de las consecuencias que se produjeron. A riesgo de simplificar demasiado se puede señalar que las respuestas políticas a la crisis de empleo y de inflación de los setenta, desarrolladas e impulsadas sobre todo por Reagan y Thatcher a su llegada al poder en 1980 y en 1979, respectivamente, se centraron en la puesta en marcha de tres procesos: desmantelamiento del estado del bienestar, desregulación del mercado de trabajo y rediseño organizativo y productivo de las empresas. Son estos procesos los que han conducido hacia la actual situación de precariedad y flexibilidad laboral.

El desmantelamiento del EB se justificó debido a que, tras la crisis, la extensa red de servicios públicos que había prestado desde el final de la Segunda Guerra Mundial ya no era sostenible en términos económicos. La falta de productividad, el crecimiento de la inflación y la falta de crecimiento económico impedían la necesaria recaudación de los impuestos que permitía sostener el elevado nivel de gasto estatal que financiaban los servicios públicos. En consecuencia, sobrevino la crisis fiscal del Estado. Desde el punto de vista de los tiempos sociales, los mecanismos del estado del bienestar permitían la coordinación entre los tiempos de reproducción social y los tiempos de trabajo. Se realizaba mediante una rígida distribución tradicional de roles de género. La participación de los hombres en el mercado de trabajo dependía de que las mujeres realizaran el trabajo de la reproducción social del trabajador. De este modo quedaba asignado y coordinado el tiempo de trabajo y el tiempo de las tareas domésticas y familiares.

Por su parte, la desregulación del mercado de trabajo implicó el socavamiento de la norma estandarizada de empleo (Prieto, 2002), es decir, de todo el sistema legal que regulaban las relaciones del trabajador y las empresas y las condiciones del trabajo. La modernización del mercado de trabajo pasaba por eliminar esas rigideces que impedían una respuesta ágil a una demanda cada más diversificada del mercado. En este caso los cambios en la organización de los tiempos de trabajo son más visibles. La flexibilización del trabajo es también, por un lado, la flexibilización de la duración y de la distribución del tiempo de la relación contractual; por otro lado, la flexibilización de la duración y de la distribución de la jornada laboral diaria, semanal, anual, de los descansos y su distribución; y, por último, la flexibilización de la duración y de la distribución de las carreras, las cuales son ahora más discontinuas y cortas (Prieto y Ramos, 1999)

Y, por último, el rediseño de las empresas. Quizá se trate de la cuestión que afecte de una manera más directa a los trabajadores puesto que la empresa es el lugar donde se traducen o no estos grandes cambios del estado del bienestar y del mercado de trabajo. Así pues, las empresas han cambiado su estructura organizativa y sus procesos de producción. Han tratado de introducir flexibilidad en su gestión. Una estructura organizativa flexible significa que se ajusta la cantidad de personal a sus ciclos productivos. Además, en términos cualitativos, significa que su estructura productiva se ajusta a las cualidades y cantidades de los productos demandados y, por tanto, los trabajadores deben ajustar sus cualidades doblemente a las demandas de la producción y a las demandas de la organización.

Lo que pretendemos resaltar en estos tres procesos son dos cuestiones: la relevancia de las reformas del tiempo de trabajo y la aparición de nuevas formas de gobierno o regulación y gestión de las empresas, de los mercados de trabajo y del estado de bienestar. Durante este proceso de reformas iniciado a finales de los setenta hemos asistido a la proliferación de grandes debates acerca de cómo gestionar o gobernar los estados del bienestar, los mercados de trabajo y las empresas, acerca de la legitimidad de tales reformas, acerca de los deberes y derechos de los ciudadanos,.... El resultado de ese debate ha sido la aparición de un conjunto de criterios racionales que contribuyen a definir de una nueva manera los problemas y en razón de ello se ofrecen nuevas respuestas. Así los principios racionales de gestión de la era del keynesianismo ya no parecían ser válidos en el contexto de la crisis. Se inició así una búsqueda nuevos principios racionales para el

ejercicio del poder dentro de estas organizaciones. Es lo que se ha conocido quizá de un modo muy simplificado como la transición del keynesianismo al neoliberalismo por numerosos científicos sociales

En cualquier caso, y sea cual sea la forma que adquieran, a esta proliferación de reflexiones, de pensamientos acerca de cómo gobernar, sobre qué y sobre quién gobernar, sobre quién puede gobernar, a través de qué tipo de métodos,... es a lo que Foucault denominó *gubernamentalidad*. Por lo tanto, las grandes reformas en marcha de los estados del bienestar, de los mercados de trabajo (y de todos los mercados) y de las empresas estarían manifestando la aparición de una nueva gubernamentalidad, cuyos rasgos exploraremos más adelante, y que de momento llamaremos neoliberal. Sin embargo se trata de un nombre inexacto, puesto que dentro de esta nueva gubernamentalidad se pueden distinguir varias racionalidades políticas y varias tecnologías de gobierno en conflicto (Dean, 1996, O'Malley, 2004). La racionalidad política predominante probablemente sea la neoliberal pero también se podría destacar la neoconservadora y la neosocialdemócrata. Así por ejemplo, la tercera vía sería una mezcla de neoliberalismo y neosocialismo, mientras que la Nueva derecha de neoliberalismo y neoconservadurismo (O'Malley, 2004: 74-6).

Por *racionalidad política*, según Miller y Rose (1990: 8), se hace referencia a las imágenes de lo real y su funcionamiento en el ámbito del pensamiento. Estas representaciones imaginarias de lo real, que sirven de guía para el ejercicio de gobierno, proceden de un conjunto de marcos comunes de referencia. Las regularidades que en estas representaciones se pueden distinguir es a lo que se denomina racionalidades políticas. Estas racionalidades poseen una forma moral, un carácter epistemológico y se articulan en torno a un lenguaje propio (Rose y Miller, 1992: 178-9). Poseen una *forma moral*, en la medida que ofrecen una justificación moral acerca de cuál debe ser la distribución apropiada de las tareas entre las diferentes autoridades, ya sean seculares, espirituales, militares, familiares, pedagógicas; y acerca de cuáles deben ser los principios e ideales hacia los que el gobierno debe dirigirse (libertad, justicia, responsabilidad mutua, competitividad, igualdad, bienestar, eficiencia económica, cohesión social). Poseen una *carácter epistemológico*, en el sentido de que estas racionalidades se articulan en relación a una determinada concepción de la naturaleza de los objetos gobernados (sociedad, nación, economía,...) y de los sujetos gobernados (siervos, libres, capital humano,...). Y, por último, estas racionalidades se articulan en *un lenguaje propio*. El lenguaje debe considerarse como una herramienta intelectual que hace inteligible la realidad de manera que sea accesible a deliberaciones y actuaciones políticas. En cualquier caso, las racionalidades políticas no son asimilables a ninguna moral, a ninguna forma de conocimiento ni a ningún lenguaje. Se trata más bien de racionalidades hechas carne o hechas realidad. Hechas carne en el sentido de que forman parte del estado prerreflexivo de los individuos fuera del cual resultaría imposible pensar, interpretar o participar en la realidad. Hechas realidad en el sentido de que se encuentran diseminadas por el conjunto de mecanismos, métodos y técnicas, tecnologías, procedimientos a través de los cuales las autoridades e individuos intervienen en la realidad y sobre sí mismos.

Por su parte, las *tecnologías de gobierno* son aquellos mecanismos heterogéneos a través de los cuales "se pretende convertir los pensamientos en realidad, y establecer 'en el mundo de las personas y de las cosas' espacios y dispositivos para actuar sobre aquellas entidades que han sido soñadas y planificadas" (Miller y Rose, 1990: 8). En otras palabras, las tecnologías de gobierno se refieren a una compleja e interminable red o ensamblaje formado por programas, conocimientos, métodos y técnicas de cálculo, técnicas de notación y computación, métodos y técnicas de recogida de información, de representación (encuestas, gráficos, tablas, mapas), de almacenamiento y transmisión de información,... a través de las cuales se llevan a cabo las actividades de gobierno.

En lo que respecta a la relevancia, creemos que la pertinencia de la noción de gubernamentalidad para analizar los significados del trabajo se basa en que nos permite subrayar y explorar la existencia de un vínculo frágil, ineliminable y siempre en renovación entre los objetivos y aspiraciones del poder y la constitución de la

subjetividad (Foucault, 1991: 90). Por tanto, los significados del trabajo variarán según la evolución de ese vínculo, esto es, según se redefinan los objetivos del poder y la subjetividad.

A continuación intentamos definir los rasgos de la gubernamentalidad emergente. Ello nos servirá para señalar el tipo de subjetividad que contribuye a constituir por medio de la configuración de un nuevo marco de tiempo de trabajo. Dentro de este contexto podremos acceder a las estrategias de articulación temporal de las que emergen los nuevos significados del trabajo.

Los rasgos más relevantes de la actual gubernamentalidad se pueden definir según la forma en que se defina el ámbito de gobierno, según la forma en que se definan los sujetos y objetos de gobierno, según las formas de subjetivación, según la forma en que se defina quién debe gobernar, según la manera en que se piense y se organice el ejercicio del poder o las actividades de gobierno, según se definan los métodos a través de los cuales se lleven a cabo las actividades de gobierno. Según las formas de conocimiento que permitan hacer visibles, inteligibles y pensables todos estos objetos, sujetos y actividades (Dean, 1999: 23). Podemos ver que se trata de un campo muy amplio, por lo tanto, para definir los rasgos de la gubernamentalidad, vamos a establecer una serie de restricciones. En primer lugar, nos ceñimos a uno de los ámbitos de gobierno que es el tiempo de trabajo. Veremos cómo diferentes agentes (UE, ESP, convenios rama, empresas) han contribuido en la construcción de ese objeto a través de diversas formas de conocimiento como la economía o instrumentos como las legislaciones y los indicadores estadísticos. En segundo lugar nos centramos en cómo se delimita el sujeto gobernado, el trabajador flexible, a través las actividades de gobierno dirigidas a constituir un tiempo de trabajo.

Por lo tanto, para definir los rasgos de la nueva gubernamentalidad nos fijaremos en los siguientes aspectos:

- El futuro. Relación entre las formas de gobierno y la forma de concebir el futuro. Gobierno a través de la incertidumbre. (O'Malley, 2004, Beck, 1998; Dean, 1999; Luhmann, 1992; Giddens, 1999, Ewald, 1991)
- Los tiempos de trabajo. Relación entre las formas de gobierno y la organización de los tiempos de trabajo. Lo cual se encuentra dentro del contexto de la administración de la relación entre trabajador y puesto de trabajo.
- La subjetividad. Relación entre formas de gobierno y subjetividad. Se refiere a cómo se redefine el sujeto trabajador y su autonomía y libertad como objeto de gobierno en el actual régimen de producción (Rose, 1990)

Así pues para fijar los rasgos de la nueva gubernamentalidad emergente o más bien consolidada vamos a realizar tres tareas que serán esbozadas en las tres próximas secciones:

- Descripción de la actual forma de concebir el futuro como incertidumbre y su influencia sobre las formas de gobierno y las subjetividades. Sin embargo, antes es necesario mostrar que la aparición de las mentalidades modernas de gobierno está ligada al final de las certidumbres políticas y religiosas tradicionales, a la apertura del futuro y a la consecuente racionalización del futuro en términos de riesgo. Ello implica señalar en qué consiste la seguridad en el contexto de la aparición de las mentalidades modernas de gobierno, lo cual nos servirá para revisar crítica y brevemente el discurso sobre la sociedad del riesgo (Beck, 1998). Además veremos cómo la racionalización del futuro se ha realizado a través de la administración de la relación entre el trabajador y los puestos de trabajo y que una de las dimensiones de esta administración de la relación entre el trabajador y los puestos de trabajo es la organización o racionalización del tiempo de trabajo, lo cual nos conduce al siguiente punto.

- Descripción del marco temporal del trabajo. La reorganización de tiempos de trabajo es llevada a cabo por varios agentes (UE, ESP, convenio de rama, empresas) y a varios niveles (EB, MT, empresas). Aquí describiremos con brevedad la diversificación de la anterior norma estandarizada de empleo y de la anterior norma temporal. Concluiremos que las actuales formas flexibles del tiempo de trabajo son un modo de racionalizar el tiempo de trabajo.
- Descripción del nuevo régimen de subjetividad ante la emergencia o consolidación de un nuevo régimen de producción, el postfordista, y ante esta nueva forma de organizar los tiempos de trabajo, o régimen de tiempo de trabajo. Por un lado se abarcan los rasgos generales de la subjetividad y, por otro, sus aspectos temporales.

En resumen, las nuevas gubernamentalidades delimitan un nuevo orden temporal del trabajo, una nueva relación entre las instituciones de gobierno y los sujetos, y, por último, una forma de concebir el futuro como un horizonte incierto que implica la redefinición de las propias formas de pensar y de organizar el ejercicio del poder.

3. Riesgo, incertidumbre y gobierno.

3.1. Aparición de gubernamentalidades, fin de la tradición y apertura del futuro.

Resulta útil mostrar el contexto de aparición de las mentalidades modernas de gobierno para señalar de dónde procede el interés por la dirección del ejercicio de la libertad a través de la persuasión, de la creación de complicidades y de disposiciones a la implicación personal. Foucault (1991: 87-88) señala que la problemática del gobierno (cómo gobernar, por quién, con qué fines, con qué métodos,...) aparece en múltiples ámbitos de lo social (el gobierno de uno mismo, de la familia, del estado, de los niños,...) a finales del siglo XVI como consecuencia de dos procesos entrelazados: por un lado, la progresiva centralización estatal, a consecuencia del debilitamiento de las estructuras políticas feudales, y, por otro lado, disidencia religiosa, a consecuencia de la Reforma Protestante. Se trata, pues, de la erosión de las autoridades políticas y religiosas que habían fundado el ejercicio de gobierno a todos los niveles (el gobierno de uno mismo y el de los otros) durante el Antiguo Régimen. Hannah Arendt describe este fenómeno como el silencio de la tradición (2003: 47). Esta ruptura con respecto a la tradición dio lugar a “un caos de incertidumbres en la escena política y a opiniones masivas en la esfera espiritual” (ibid. 46). Implica la ruptura de la continuidad entre el pasado y el futuro y, por tanto, fulmina la tradicional e ilimitada confianza en lo dado. Esta pérdida de las seguridades políticas y religiosas, iniciadas en el siglo XVI y agudizadas en el XIX, es el elemento principal que marca la reorganización del ejercicio del poder y del conjunto de reflexiones acerca de él. La pregunta principal es cómo restituir la seguridad y la confianza a partir de principios que ya no pueden ser religiosos, naturales o divinos. En ese momento comienza la búsqueda de principios racionales que orienten a las autoridades en el ejercicio del poder sobre los gobernados. La relación entre gobernantes y gobernados ya no se basa en principios inmanentes y esencialistas sino que la relación se encuentra sujeta a una permanente renovación. La renovación de ese vínculo frágil es lo que constituye el objeto de gobierno. (Foucault, 1991: 90)

Si el silencio de la tradición implica la ruptura de la continuidad entre el pasado y el futuro, la restitución de la seguridad pasa por la reforma de esa continuidad. En un mundo sin tradición y con el futuro abierto, la solución a los problemas de seguridad pasa por la futurización de la realidad (Luhmann, 1992). Es decir, la seguridad se alcanza a través de la racionalización del futuro. Sin embargo, la apertura del futuro implica la eventual exposición a daños (Ramos, 1999), de ahí que la apertura del futuro vaya acompañada de la necesidad de pensar el futuro en términos de riesgo (Giddens, 1990). Por tanto, *la racionalidad de la seguridad* implica

gobernar aplicando la distinción entre seguridad y riesgo a todo el territorio y a toda la población (Gordon, 1991: 36).

En este sentido Foucault señala que la primera cristalización de un conjunto más o menos coherente de principios y prácticas racionales de gobierno o gubernamentalidad tiene lugar en el contexto del surgimiento del aparato administrativo del Estado moderno. Se trata del “ensamblaje formado por instituciones, procedimientos, análisis y reflexiones, cálculos y tácticas, que permiten el ejercicio de una específica forma de poder que tiene como objetivo a la población, que tiene como principal forma de conocimiento a la Economía Política, y cuyos mecanismos esenciales son los aparatos de seguridad” (1991: 102).

En otras palabras, aparece la política del Estado que delimita un nuevo objeto de gobierno, la población, que delimita y acota un espacio para el ejercicio de su poder, el territorio en el que es soberano y el comportamiento agregado de la población, y plantea la persecución de un nuevo objetivo, la seguridad, a través de los nuevos métodos de intervención sobre los procesos económicos de la sociedad que aporta una disciplina: la Economía Política. En consecuencia la seguridad de la población depende de la gestión de tales procesos económicos y la racionalización del futuro se realiza a través de la administración y gestión de los procesos económicos de la sociedad. Una de las dimensiones de ese control económico es la administración y gestión de las relaciones entre los trabajadores y los puestos de trabajo contenidos y organizados en el mercado de trabajo. En este sentido Gaudemar señala que las formas de gobierno y control del trabajo se encuentran ligadas a los cambios en los modelos productivos, y éstos a los cambios en las estrategias de valorización del capital (1991: 174-6), lo cual indica que, bajo esa racionalidad de gobierno, la seguridad de la vida de la población se encuentra ligada a las estrategias de rentabilidad de los procesos económicos de la sociedad. Esto supone, en otras palabras, la introducción de la Economía en la práctica política (Foucault, 1991: 92) o la introducción del cálculo racional del capital en las diversas operaciones administrativas de las instituciones políticas y empresariales (Weber, 2001: 236-8).

Por otra parte, la racionalización del futuro a través de la administración de la relación entre trabajador y puesto de trabajo como vía hacia la seguridad implica la racionalización del tiempo de producción y, por tanto, la racionalización del tiempo de trabajo. En consecuencia, la diversificación de la norma estandarizada de empleo (Prieto, 2002) y de la norma de tiempo de trabajo (Bouffartigue y Boutellier, 2002) implicará una importante transición en las formas de organizar racionalmente el tiempo de trabajo. Pero antes de ocuparnos de ello, vamos a hacer referencia a otra dimensión temporal, el horizonte del futuro, que influye decisivamente en las formas de concebir y organizar el ejercicio del poder.

3.1.1. Futuro como riesgo. La sociedad del riesgo.

Según Luhmann el futuro sólo existe como un horizonte temporal del presente (1992:170). Por tanto, el riesgo, no existe en la realidad, como apunta Beck (1998), sino que es una forma racional de pensar el futuro en términos de probabilidades de ser afectado por eventuales daños (Ramos, 1999, Luhmann, 1992). Si consideramos el riesgo como una de las racionalidades de gobierno podemos decir, con Dean (1999: 177), que se trata de “una manera de ordenar la realidad, de llevarla hacia una forma calculable. Es un modo de representar los acontecimientos de manera que puedan ser gobernables de diferentes formas, con específicas técnicas y para determinados fines. Es un componente de varias formas de racionalidad calculativa para el gobierno de la conducta de los individuos, colectividades y poblaciones”. Esto nos lleva a recordar que el futuro es algo que, por ser un horizonte temporal, no puede empezar (Luhmann, 1992: 170). Por tanto, lo verdaderamente relevante es la insalvable diferencia entre el futuro presente y los presentes futuros (1992: 175), o en palabras de Arendt, referidas a los dos horizontes temporales (2003: 25), la insalvable brecha entre el pasado

y el futuro. El establecimiento o la constitución de esa diferencia temporal contribuye a estructurar la sociedad y, al mismo tiempo, esa diferencia es estructurada por la sociedad (Luhmann, 1992: 175). En lo que respecta al sujeto, y esto será decisivo para nuestro análisis empírico, la diferenciación entre pasado y futuro estructura los rasgos de la subjetividad, es decir, uno llega a ser un sujeto (laboral) a través del establecimiento de diferencias entre el pasado y el futuro³. Las estrategias de articulación temporal hacen referencia no sólo a la coordinación de horarios y calendarios sino también a la articulación de horizontes temporales.

3.1.2. Transición de un futuro abierto y perfectible a un futuro en crisis.

Lo que me interesa mostrar es que la aparición de las mentalidades modernas de gobierno (o gubernamentalidades) viene a sustituir las certidumbres tradicionales por la racionalización del futuro. Desde entonces la empresa de gobernar está ligada a la futurización de la realidad. Así para restablecer la confianza y la seguridad perdida, las instituciones políticas debían emprender la configuración de marcos temporales en los que predominara la esperanza en un futuro nuevo y perfecto más que en la repetición del pasado⁴. Tras un periodo de confianza en el futuro (cuyo máximo ejemplo ha sido la idea de progreso), el declive del estado del bienestar y de los proyectos socialistas marcaron el inicio de la crisis del futuro. Por tanto, las variaciones de las gubernamentalidades (razón de estado, liberal, social, bienestar y neoliberal) se encuentran ligadas a la transición desde una futurización de la realidad, en la que el futuro estaba abierto y era perfectible, hacia su crisis. La transición de una gubernamentalidad del bienestar a otra neoliberal se encuentra, pues, marcada por esa diferencia temporal, por diferentes formas de concebir el futuro. En este sentido, O'Malley (2004: 24) señala que una de las características de la gubernamentalidad neoliberal es que se ejerce el gobierno no a pesar de la incertidumbre o dentro de un escenario incierto sino a través de la incertidumbre. La incertidumbre se habría convertido en una de las racionalidades y tecnologías a través de las cuales se ejerce el gobierno (2004: 27). En ese sentido O'Malley distingue varias estrategias de gobierno a través de la incertidumbre, las cuales se coexisten con las estrategias de gobierno a través del riesgo. Distingue entre incertidumbre prudencial, incertidumbre precaucionaria e incertidumbre diagnóstica. Las diferencias entre ellas dependen de su relación con los eventuales daños, de su forma de calcular los peligros y de quién realice tales cálculos. Así en todas ellas, no pretenden convertir los daños en una fuente de capitalización sino que pretenden minimizar o evitar los daños. Sus anticipaciones no se basan en el cálculo de probabilidades sino en la previsión basada en el conocimiento de sentido común de frecuencias empíricas. Y tan sólo la estrategia de incertidumbre diagnóstica estructura sus predicciones haciendo referencia a sistema experto abstracto y universal (2004: 23-4).

Nos quedaría evaluar la influencia de las estrategias de gobierno que imaginan el futuro en términos de incertidumbre sobre la gestión de las relaciones entre el trabajador y los puestos de trabajo y, más concretamente, sobre la gestión de los tiempos de trabajo. Por otro lado, estas estrategias de incertidumbre probablemente contribuyan a redefinir de una manera decisiva la subjetividad del trabajador, más concretamente, los aspectos temporales. Estos son objetivos que deberán alcanzarse a lo largo de la investigación y que deberán discurrir por los límites marcados a continuación.

³ En ese sentido Hannah Arendt señala que "el tiempo no es un continuo... porque está partido por la mitad en el punto donde "él" [el hombre] se yergue; y su punto de mira no es el presente... sino más bien una brecha en el tiempo al que "su" lucha constante, "su" definición de una postura frente al pasado y al futuro otorga existencia" (2003: 25). Por lo tanto, convertirse en un sujeto implica establecer una diferencia siempre renovada entre el pasado y el futuro. Por la brecha abierta laboriosamente por el lenguaje se accede al ser. Una consecuencia es que la subjetividad es un proyecto siempre inacabado, siempre en proceso o en movimiento. Por tanto, quizá sea una mera obcecación buscar los rasgos de cualquier subjetividad y no detenerse en describir su movimiento y el lenguaje y los procesos que tratan de hacer visible esa estela.

⁴ Steiner (2001) en *Gramáticas de la creación* señala que la crisis de finales del XX se basa en el eclipse de lo mesiánico, de la esperanza en el futuro emancipador. O en palabras de Ramos (1995) la crisis de la futurización de la realidad.

4. Régimen de tiempo de trabajo.

4.1. Governamentalidad y administración de la relación entre trabajo y puesto de trabajo.

La influencia del futuro pensado en términos de incertidumbre se puede percibir en lo que se ha llamado la erosión de la norma social del empleo (Prieto, 2002). En realidad la transición de una norma social del empleo hacia una norma social de empleo flexibilizado también puede caracterizarse por la transición en las formas de concebir el futuro. Al margen de esto vamos a describir muy brevemente esa norma social del empleo, cuya erosión implica la flexibilización de las relaciones del trabajador con el puesto de trabajo⁵. La norma social del empleo se basa en la existencia de “pleno empleo” y de “buen empleo” como objetivos políticos fundamentales. El buen empleo, según Prieto, se caracteriza porque (2002: 93-95):

- es un empleo asalariado
- es un empleo estable, es decir, es un empleo en el que la contratación estándar es la indefinida
- es un empleo en el que tiempo de la prestación laboral esta regulada tanto por su cantidad (número de horas) como por su distribución (dentro del día y la semana)
- es un empleo que contempla una retribución salarial cuyo nivel mínimo se fija en la negociación colectiva
- es un empleo en el que se establecen algunas limitaciones a las decisiones empresariales con respecto a la asignación de tareas
- es un empleo en el que se reconocían y se ampliaban los derechos de los trabajadores a la protección social y económica
- es un empleo que se inscribía en una dinámica de mejora permanente de las condiciones de trabajo y de vida.

La norma social del empleo contribuía a regular y a estabilizar la relación entre el trabajador y el puesto de trabajo. La progresiva erosión de ese sistema de regulaciones del trabajo se inscribe en la dinámica hacia la desregulación del mercado de trabajo y desmantelamiento del estado del bienestar. Hay dos cuestiones que llaman nuestra atención. Por un lado, se considera al sujeto trabajador como inscrito en el marco de un conjunto de derechos. Participa en el proceso de producción no en calidad de individuo sino como miembro de una comunidad política más amplia que regula las condiciones de los procesos de trabajo y por tanto, como un sujeto de derecho. La transición hacia una nueva norma de empleo está marcada por los cambios en la concepción del sujeto trabajador. Los cambios en el trabajo habrían ido despojando paulatinamente al sujeto trabajador del entorno social y protector hasta convertirle en un individuo aislado y vulnerable que tiene que enfrentarse individualmente a los problemas generados por un entorno laboral incierto. En consecuencia, resulta más que probable que la subjetividad del trabajador se vea modificada. Por otro lado llama la atención

⁵ Para explicar en qué consiste la noción de puesto de trabajo nada mejor que recurrir a Andrés Bilbao (2000: 69): “La noción de puesto de trabajo tiene en su caracterización dos componentes: Uno de naturaleza subjetiva que hace referencia a lo que se entiende, en términos de tiempo de trabajo, por puesto de trabajo. Si se toma la convención de que un puesto de trabajo equivale a cuarenta horas semanales, el total de puestos de trabajo será igual al número de horas trabajadas divididas por cuarenta. El otro es de naturaleza objetiva y alude a la capacidad de un sistema económico de generar horas de trabajo. En este sentido un sistema de pleno empleo se caracterizaría como aquel que produce tantas horas como demandantes de empleo” Por otra parte, sigue Bilbao, la noción de empleo haría referencia a la ocupación por parte de un trabajador de un puesto de trabajo de cuarenta horas.

la transición de un futuro como riesgo hacia un futuro como incertidumbre. El sistema de regulación que rodea y constituye la norma social del empleo sólo es posible si se considera que el futuro se encuentra abierto a una predicción basada en el cálculo de probabilidades y si los daños eventuales pueden ser asumidos y cubiertos por una red social de servicios públicos. Desde el momento en que se considera el futuro como algo incierto, cuya evolución depende de los imprevisibles designios del mercado global, resulta difícil prever y asumir los daños que eventualmente puedan ocasionar los flujos globales del mercado de trabajo. Por tanto, una estrategia de gobierno basada en la instrumentalización de la incertidumbre implicaría adecuar las regulaciones a los flujos del mercado global.

4.2. Governamentalidad y reorganización de los tiempos de trabajo.

Acabamos de ver cómo uno de los rasgos del buen empleo hace referencia al tiempo de trabajo. En este sentido Bouffartigue y Boutellier (2002) describen los rasgos de la normalización del tiempo de trabajo dentro del régimen fordista de producción. La norma temporal se caracterizaba por (2002: 45):

- un modo de regulación central y colectivo
- por un fuerte cumplimiento de las regulaciones
- por un horizonte temporal confiable
- por una duración cuyo esquema de referencia era semanal
- por una fuerte regularidad
- por una elevada previsibilidad de los horarios
- por una elevada sincronización con y separación del resto de los tiempos sociales
- por un elevado control externo
- por el reconocimiento salarial de la disponibilidad temporal (horas extras, horarios atípicos,...)

Estos rasgos de la norma temporal se pueden organizar en torno a los tres aspectos temporales de las relaciones laborales que distinguen Prieto y Ramos (1999): el tiempo del empleo o de la contratación laboral, el tiempo de la prestación laboral y el tiempo de la vida laboral. La diversificación de la norma temporal implica la transformación de estos aspectos temporales, a los cuales me referiré, por simplificar, como contratos, horarios y carreras. A continuación vamos a referirnos al proceso de diversificación y a la forma en que se van disponiendo los aspectos temporales de las relaciones de trabajo. Ello nos permitirá dar cuenta del modo en que la nueva governamentalidad reorganiza los tiempos de trabajo y, además, podremos señalar la influencia de estos tiempos flexibles de trabajo sobre la constitución de la subjetividad del trabajador.

4.3. Marco flexible del tiempo de trabajo.

Para tener una visión más dinámica de los aspectos temporales de las relaciones laborales que se están consolidando, vamos a atender a las dimensiones del propio proceso de flexibilización del tiempo de trabajo. Además, otro de los ejes que guían la descripción del marco temporal del trabajo será la capacidad de autonomía de los trabajadores para organizar los aspectos temporales del trabajo⁶.

⁶ Algo a lo que Elchardus (1994) se refirió como flexibilidad para el trabajador para distinguirlo de la flexibilidad del trabajador.

En el proceso de flexibilización o reorganización de los tiempos de trabajo se pueden distinguir tres caras (Glennie y Thrift, 1996):

- la (des)regularización, se refiere a la progresiva declinación de la presencia de una pauta regular o estable en el ámbito de las contrataciones, de los horarios o de las carreras.
- la (de)estandarización, se refiere al progresivo declive de la generalización de pautas, es decir, hasta qué punto desciende el número de trabajadores que comparten tales pautas, al tiempo que aparecen nuevas pautas en todos los ámbitos.
- la (des)coordinación, implica el deterioro de los mecanismos que permitían coordinar los diferentes horarios y carreras tanto a nivel individual como a nivel social.

Este proceso de flexibilización está protagonizado por diversos agentes de gobierno (empresas, estados, instituciones supranacionales) que tratan de perfilar los aspectos temporales del trabajo en función de los objetivos que se plantean. Dentro de ese contexto la autonomía de los trabajadores para organizar su tiempo de trabajo es un ámbito de disputa. De manera que nos preguntamos sobre la autonomía o heteronomía del trabajador con respecto a la organización del tiempo de su relación contractual (contrataciones), del tiempo de la prestación laboral (horarios) y del tiempo de su vida laboral (carrera). Esto nos servirá para comprender más adecuadamente la subjetividad del trabajador, puesto que uno de los elementos decisivos en su constitución es la autonomía para disponer de su tiempo.

La organización del tiempo de trabajo se refiere a la capacidad para:

- regularizar, esto es, crear pautas repetitivas y estables, hacer que algo ocurra con regularidad. Por ejemplo, a nivel individual un trabajador podría fijarse autónomamente una disciplina de trabajo que le permita coordinarse con los horarios que se encuentran más o menos extendidos o estandarizados. A nivel social, una institución podría comprometerse con la regularización de determinados tipos de contratación, horarios o carreras.
- estandarizar, la estandarización o normalización no se puede plantear en términos individuales. Más bien se trata de una institución (directivas UE, Comisión para la Racionalización de horarios en España) o de una empresa que pretende regularizar y hacer extensible a todos unos horarios con el fin de coordinar mejor sus operaciones.
- Coordinar, se trata hacer compatibles los diferentes horarios y ciclos personales y profesionales.

A continuación vamos a ver los aspectos temporales que se encuentran en proceso de reorganización o flexibilización y sobre los que los sujetos trabajadores tienen una mayor o menor autonomía.

4.3.1. Contratos.

El caso de España puede servirnos para apuntar la que quizá sea la tendencia más reconocible en el ámbito de la contratación. En España la contratación temporal se ha convertido en una pauta regular y estable (alrededor del 85% de las contrataciones durante los últimos 10 años) pero no se encuentra generalizado ya que afecta a un sector de la población que si bien es significativo no es mayoritario (33% o 40% si se toma en consideración el empleo atípico). La contratación predominante sigue siendo la indefinida, sin embargo hay diferentes tipos de contratación indefinida con desigual calidad. En consecuencia, una norma que sí es gene-

ralizable, si atendemos sólo al ámbito de la contratación, es el progresivo declive de la calidad del empleo, esto es, la precarización del empleo. Ello se debe tanto a la elevada presencia de los temporales como a la disminución de calidad de los indefinidos. Otro ejemplo son las horas extras en el sector bancario. Este sector se caracteriza por el predominio absoluto de las contrataciones indefinidas, sin embargo la precariedad aparece por la prolongación generalizada y no remunerada de la jornada. Pero esto forma parte del siguiente apartado.

La alta tasa de temporalidad da lugar al fenómeno del encadenamiento de contratos temporales y a la proliferación de numerosos tipos de transición entre situaciones de empleo. Así a lo largo de la vida laboral un trabajador puede haber tenido un contrato temporal, después un indefinido de baja calidad, más tarde contrato a tiempo parcial, luego otro temporal. Para nosotros esto será muy importante a la hora de analizar la influencia de la organización del tiempo de la relación contractual sobre la constitución de la subjetividad del trabajador. Una biografía salpicada de todo tipo de contratos puede dar lugar a significados del trabajo muy diversos. De manera que los modelos de contratación fomentados por las instituciones de gobierno pueden dar lugar a una profunda redefinición de la subjetividad del trabajador.

4.3.2. Horarios⁷.

Las duraciones y las distribuciones de los horarios han registrado numerosos cambios y han sido objeto de intervención política a través de, por ejemplo, las directivas europeas sobre tiempo de trabajo de 1993 y 2003. Las duraciones de la jornada anual han registrado ligeros descensos en toda Europa. Por ejemplo, en España ha pasado de 1693 horas anuales en 2000 a 1638 en 2005. El promedio de horas trabajadas semanalmente es más difícil de analizar puesto que depende de la proporción de trabajadores a tiempo completo y de trabajadores a tiempo parcial con respecto al total. Así por ejemplo, en España, la media semanal para trabajadores a tiempo completo ha pasado de 40,6 horas en 2000 a 41, 1 en 2005, mientras que para los trabajadores a tiempo parcial ha pasado de 38, 8 a 38, 3.

Por otro lado, en cuanto a la distribución, se ha registrado un incremento del 31,7% desde 1993 hasta 2004 de horarios atípicos (sábados, domingos, noches (22-6h) y trabajo por turnos) en la UE-15.

Las prolongaciones de jornada y los horarios atípicos son las cuestiones que más problemas plantean a los trabajadores a la hora de organizar su tiempo, los llamados problemas de conciliación de la vida laboral y de la vida familiar. De manera que en aquellas empresas e instituciones en las que se ha regularizado y extendido unos horarios compatibles con los tiempos sociales de los trabajadores, se contribuye a facilitar la autonomía de los trabajadores en la coordinación de sus tiempos sociales. Además de los marcos organizativos también influyen los marcos institucionales, municipales y urbanos (Jarvis, 2005). El ejemplo paradigmático se encuentra en las políticas del tiempo aplicadas en algunas ciudades italianas.

Carreras.

Si tenemos en cuenta el incremento de las tasas de parcialidad y de temporalidad sobre el total de contrataciones podemos estimar que la proporción de temporales con respecto a ocupados crecerá progresivamente. Esto implica que en la trayectoria profesional se registrarán cada vez un mayor número de contratos ya sean temporales, parciales o indefinidos. En consecuencia las carreras profesionales tenderán a ser cada vez más

⁷ Todos los datos proceden del Observatorio para el seguimiento del programa de reforma nacional de diciembre de 2006.

discontinuas. Pero también más cortas, si tenemos en cuenta el progresivo descenso de la “vida útil” del trabajador debido a la incorporación cada vez más tardía al mercado de trabajo y a la jubilación cada vez más temprana.

La autonomía de los trabajadores para organizar sus carreras profesionales y para coordinarla con sus etapas personales depende de varios factores. En primer lugar, la transparencia y la objetividad de las instituciones de gobierno en la organización interna de la promoción de sus miembros. En las empresas, sin embargo, no siempre pueden fijar unas pautas regulares y estables en las trayectorias dentro de una empresa debido a la hostilidad del entorno de competencia global en el que operan. Ello implica el cambio en los modelos organizativos y de producción en las empresas, que más tarde veremos, para que sean ajustables a las demandas del mercado global. Y en segundo lugar depende del apoyo de las instituciones estatales para la coordinación de la carrera profesional con la vida personal.

En consecuencia parece estar consolidándose un modelo flexible de carrera profesional en el que la autonomía de los trabajadores es bastante reducida. Se trata de un modelo en el que predomina la predisposición a romper rutinas, a trabajar a corto plazo casi prescindiendo de toda planificación (Sennett, 2006).

En resumen, las contrataciones, los horarios y las carreras son el objeto de gobierno fundamental sobre el que se pone en marcha la reorganización de los tiempos de trabajo. Teniendo en cuenta la discontinuidad de los tiempos de trabajo, la intervención política parece concentrarse en facilitar las transiciones entre situaciones de contratación, entre los horarios de trabajo y el resto de las actividades sociales y entre las etapas profesionales y las etapas de la vida personal. Todo ello orientado hacia las necesidades fluctuantes del mercado global, vía a través de la que se cumplen los objetivos del poder.

5. Régimen de subjetividad.

Tanto la manera de organizar los tiempos de trabajo como el rediseño de los modelos productivos y organizativos de las empresas contribuyen de un modo decisivo a la constitución de la subjetividad del trabajador. En lo que se refiere a la organización de la producción, Rose (1990: 56) explica que durante el siglo XX las continuas reformas de los puestos de trabajo llevadas a cabo por industriales, gerentes, psicólogos, ... se han dirigido hacia la conversión del trabajo en una fuente de autorrealización y de placer para el trabajador y, al mismo tiempo, en algo rentable para el empleador. De este modo, sigue Rose, las reformas de los puestos de trabajo han convertido la subjetividad del trabajador en ámbito de intervención decisivo⁸.

Régimen postfordista de producción y subjetividades.

Tal y como propone Rose, se pueden analizar los cambios en las estructuras organizativas y productivas de las empresas desde el punto de vista de la subjetividad del trabajador. Las redes de cálculo y las tecnologías que permiten establecer esa conexión son las mismas que conectan la dirección de las empresas con las políticas sociales y macroeconómicas de los estados (1990: 60). En consecuencia, las subjetividades deben comprenderse en el complejo de aparatos, técnicas y prácticas dentro de los cuales el ser humano ha sido fabricado y los cuales presuponen e imponen relaciones específicas con nosotros mismos (Rose, 1996: 10). Por tanto, si queremos indagar en la subjetividad del trabajador debemos atender a los métodos a través de

⁸ En el mismo sentido, Gaudemar (1991) estudia la evolución conjunta de las técnicas disciplinarias de los trabajadores y de la formas de producción.

los cuales se habilitan y se controlan las actividades de los trabajadores. Al mismo tiempo atenderemos a cuales son los métodos a través de los cuales las UE y España orientan y controlan el agregado de trabajadores.

Si existe algo común en todos ellos es lo que se ha denominado "gobierno a distancia" (Rose y Miller, 1992; O'Malley, 2004: 66). La explicación de esta noción sirve para dar cuenta de la manera en que se han transformado las organizaciones: las empresas, los estados, las organizaciones intermedias. Tanto las instituciones estatales como las agencias privadas y las empresas articulan un "gobierno a distancia", que consiste en mejorar la eficacia (*performance*) concediendo una elevada autonomía para la innovación (restringida a los procesos de operación), pero de un modo que convierte a la agencia liberada y a los sus miembros individuales en responsables o rendidores de cuentas (*accountable individuals*). En este sentido resulta bastante útil la distinción que realiza Dean entre tecnologías de la agencia y tecnologías del desempeño (*performance*) (Dean, 1999: 66) para explicar el doble movimiento de habilitación y control por parte de las instituciones de gobierno. Las tecnologías de la agencia son tecnologías muy diversas de capacitación. Su objetivo es convertir a sujetos dependientes e incapaces en ciudadanos activos. Estas tecnologías comprometen a los individuos como ciudadanos libres y activos, como consumidores informales y responsables, como miembros de comunidades y organizaciones independientes, como actores de movimientos sociales, y como agentes capaces de asumir el control de sus propios riesgos (1999: 168). Estas tecnologías de la agencia están formadas principalmente por técnicas de autoestima, de capacitación, y de consulta y orientación en diversas actividades.

Una vez capacitados, los individuos se convierten en responsables y rinden cuentas a través de indicadores del desempeño. Las tecnologías del desempeño (*performance*) hacen referencia a los métodos de control a distancia de la actividad. Un ejemplo es el llamado benchmarking, que es el conjunto de indicadores que utilizan los países miembros de la Unión europea para comprobar el nivel de cumplimiento de los objetivos fijados en la Estrategia Europea. Otro ejemplo, a nivel empresarial, lo constituye la dirección por objetivos, que consiste en desplazar el control de la actividad de los empleados desde los procesos a los resultados.

Una consecuencia de estas formas de capacitación y de control es la explosión de la auditoría (Rose, 1999: 153) y de los controles externos lo que, por otra parte, ha dado lugar a la aparición de un nuevo grupo de expertos que son los consultores y auditores.

En otras palabras, los individuos disponen de una mayor autonomía para organizar internamente sus actividades, de manera que se evita un costoso seguimiento cotidiano y rutinario de las tareas, pero se encuentran permanentemente expuestos al control de las autoridades a través un conjunto de indicadores de desempeño. Esto es lo que ha llevado a interpretar el verificable aumento de la autonomía del trabajador con respecto a la organización de sus tareas como la materialización de la emancipación del trabajador. Los indicadores, sin embargo, aparecen como técnicas a través de las cuales se estructura la capacidad de acción de los individuos, es decir, se orienta o se interviene sobre su libertad o a través de su libertad.

Antes de concluir conviene hacer una aclaración con respecto al llamado *accountability*. La noción que aquí manejamos parece bien distinta al sentido habitual del término. Éste hace referencia al *control de los políticos* por parte de los ciudadanos, esto es, los métodos a través de los cuales se exigen responsabilidades a las autoridades. Una de las características de la nueva gubernamentalidad quizá sea la *inversión del accountability* o la transferencia de la obligación de rendir cuentas. Si es cierto que parece bastante debilitada la exigencia de rendición de cuentas por parte de las autoridades, lo que parece en auge es la exigencia de responsabilidades a los ciudadanos y trabajadores por parte de las instituciones de gobierno (empresas, estados). Se trata de la exigencia de ser transparente y diligente en todas las acciones y operaciones, de mostrarse siempre predispuesto a modificar las cualidades propias si las circunstancias lo requieren. El origen

pre predispuesto a modificar las cualidades propias si las circunstancias lo requieren. El origen del accountability individual quizá se encuentre en la confesión, tal y como fue analizada por Foucault en la Historia de la sexualidad, vol. 1. El argumento de Foucault es que la exigencia de transparencia a los fieles a través del procedimiento de la confesión contribuyó decisivamente no sólo a constituir el alma cristiana sino también el sujeto moderno. En este sentido, la explosión del accountability individual en todo tipo de instituciones de gobierno implica modificaciones decisivas en la subjetividad del trabajador.

Por tanto, los rasgos generales de la subjetividad se pueden resumir, con Rose (1990: 1-2), en torno a tres ejes:

- Las capacidades personales y subjetivas de los ciudadanos han sido incorporadas a los horizontes y aspiraciones de los poderes públicos y privados (empresas, instituciones estatales, no estatales o supraestatales). Así por ejemplo, la UE tiene el objetivo de "convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de una manera sostenible con más y mejor empleo y con mayor cohesión social". Para ello se han acentuado las reformas en los Estados del bienestar y en los mercados de trabajo de los países miembros. Estas reformas sirven de orientación para organizar la acción de los individuos libres.
- La gestión de la subjetividad se ha convertido en una tarea central de la organización moderna tanto al nivel de las empresas como de las instituciones estatales y supraestatales. La gestión de la subjetividad consiste en involucrar capacidades humanas con objetivos corporativos, es decir, vincular los deseos de autorrealización de los trabajadores con los objetivos de rentabilidad de las empresas. Por ejemplo, en el caso de los estados, la subjetividad ha servido de base a la transformación de la estrategia europea de empleo. Las reformas llevadas a cabo en el mercado de trabajo y en el estado del bienestar para alcanzar el objetivo estratégico mencionado anteriormente se basa en cuatro pilares: empleabilidad, cultura emprendedora, adaptabilidad e igualdad de oportunidades. Lo interesante es que estos pilares ofrecen las categorías a través de las cuales se gestiona y se define a los trabajadores y sus capacidades. Categorizaciones que operan bajo la distinción seguridad y riesgo: empleable y no empleable, emprendedor y no emprendedor, o adaptable y no adaptable.

La primera categoría de cada una de las distinciones es la vía hacia la seguridad. La población de riesgo estaría formada por la otra cara, la cara oscura, por aquellos que no son empleables, ni emprendedores ni adaptables. Es decir, se han identificado las causas del desempleo o de la precariedad con la inadecuación de la subjetividad del trabajador. Así para mejorar su situación las autoridades y los propios trabajadores deben actuar sobre sí mismos sobre la base de estas categorías con el fin de convertirse en sujetos empleables, emprendedores y adaptables.

Estas categorías, difundidas masivamente, hacen visibles las zonas de la subjetividad del trabajador que son inadecuadas para las demandas del mercado de trabajo. Al mismo tiempo estas categorías habilitan y fuerzan a los individuos a que se piensen y actúen sobre sí mismos a través de las mismas.

- En consecuencia, ha aparecido un grupo de expertos y nuevas técnicas de gestión de la subjetividad. Los expertos en la subjetividad son aquellos que están vinculados a las disciplinas PSY (psicología, psiquiatría, psicoterapia,...) y su aplicación a la gestión del personal a lo largo del siglo XX.

5.1. Aspectos temporales de la subjetividad del trabajador.

Dentro de este contexto los contornos temporales de la subjetividad del trabajador podrían definirse a partir del modelo humano propio de la cultura del nuevo capitalismo señalado por Sennett (2006: 11). El tipo de hombre debe, por un lado, aprender a manejar las relaciones y a sí mismo a corto plazo y, por otro, debe aprender a renunciar y a desprenderse de los logros del pasado. El efecto combinado de estas dos demandas implica una reducción de ambos horizontes temporales.

Lo que nos proponemos, por tanto, es indagar en las estrategias a través de las cuales los sujetos integran o articulan los horizontes del pasado y del futuro en el contexto de su experiencia laboral tan conflictiva. Para ello nos servimos del esquema analítico de Nuttin (1975), el cual distingue los elementos que componen la perspectiva o *el horizonte temporal*, así como las actitudes y las orientaciones temporales. Además, basándonos en Ricouer (1996, 1999), indicamos que los horizontes, las actitudes y las orientaciones temporales se configuran narrativamente, es decir, por medio de la configuración de una trama narrativa que engarza los acontecimientos del pasado con los del futuro para crear y dotar de sentido al presente vivido.

Nuttin distingue varios aspectos dentro de los *horizontes temporales* (1975: 24):

- (i) la extensión o *profundidad*, se refiere al alcance de la proyección temporal hacia el futuro y hacia el pasado de los individuos;
- (ii) la densidad, se refiere a la cantidad y al tipo de acontecimientos, percepciones, acciones que aparecen en los horizontes y a la manera en que se distribuyen por los diferentes periodos de tiempo;
- (iii) el grado de *realismo*, se refiere a la viveza con que aparecen los acontecimientos o las percepciones según la distancia temporal;
- (iv) el grado de *estructuración*, se refiere la mayor o menor presencia de enlaces o vínculos entre los acontecimientos. No se encuentran, entonces, meramente superpuestos unos sobre otros a modo de un collage. Encuentran un sentido según las diversas combinaciones o recontextualizaciones que las narraciones creadas por los individuos sean capaces de realizar.

Por su parte, *la actitud temporal*, ya sea positiva o negativa, con respecto al futuro y con respecto al pasado puede abordarse según su eventual influencia sobre la capacidad de acción⁹ y sobre los sentimientos y percepciones.

En cuanto a *la orientación temporal* de los individuos, se refiere a si aquellos acontecimientos por los que se interesan los individuos se encuentran en el pasado o en el futuro. Ambas se constituyen simultáneamente y una en referencia a la otra, así resulta indispensable aludir a la idea desarrollada por Luhmann (1992) de que el pasado y el futuro siempre son horizontes temporales del presente (1992: 168) y que, por tanto, varían permanentemente al ritmo de los cambios del presente. Es más, el propio presente es creado por la acción de diferenciación entre un pasado y un futuro, acción por la que se establece una brecha en el tiempo. Justamente es esa brecha, a través de la cual el sujeto llega a ser o a través de la cual el individuo va adquiriendo sus rasgos.

⁹ En este sentido Ramos (2005: 38) se refiere a que lo relevante de la incertidumbre del futuro no es tanto la calidad del conocimiento que se puede conseguir como la acción que es posible en ese marco, es decir, la nueva relación que se establece entre el conocimiento y la acción.

6. Estudio empírico.

6.1. Introducción.

A través del estudio empírico nos proponemos averiguar dos cuestiones: la coexistencia solapada de varios y poco definidos regímenes de tiempo de trabajo y la respuesta de los sujetos ante las incitaciones del poder.

Para lo primero hemos elegido dos sectores cuya norma temporal es en principio diferente. El sector energético, o mejor, de la industria extractiva del petróleo, ejemplifica la norma tradicional de tiempo de trabajo, mientras que el sector de la banca es una muestra de la flexibilización de la norma temporal.

Para lo segundo analizamos un conjunto de entrevistas realizadas a trabajadores de esos sectores. En ellas esperamos atender a aquello que Foucault descuidó en su estudio de la constitución de la subjetividad: el papel del propio sujeto. Para Foucault la autonomía del sujeto quedaba restringida a dos opciones: aceptar o rechazar el discurso del poder, con ello negaba la singularidad y la capacidad de los sujetos para emprender algo nuevo. En este sentido “la creación de la libertad” a la que se refería Foucault quedaba reducida a una lucha contra los discursos del poder en el espacio de la subjetividad, un esforzado trabajo sobre uno mismo realizado con el fin de borrar la huella del poder. La paradoja es que el verdugo del sujeto le resucita con un papel aún más heroico.

Por tanto, en las entrevistas no se trata sólo de atender a la resistencia o al consentimiento de los trabajadores sino también de explorar su capacidad y sus posibilidades de iniciar un nuevo orden de cosas. El esquema que aproximadamente hemos seguido para la realización de las entrevistas es el que aparece en el CUADRO 1 de la página siguiente.

6.2. Régimen de tiempo de trabajo de cada uno de los sectores.

Antes de mostrar el marco temporal del trabajo en cada uno de los sectores, nuestra intención es mostrar algunos de los rasgos más significativos del sector.

- Evolución *económica* general del sector. Liberalización, aumento de la competencia, cambios en la estructura del accionariado,.... Su influencia sobre la estructura organizativa de la empresa y sobre los modelos de administración y gestión del proceso de trabajo y del personal (p.ej, la definición de objetivos más exigentes intensifica la presión en la dirección por objetivos, la presión de los accionistas por la recuperación de las inversiones a corto plazo inestabiliza la organización de la empresa,...).
- Evolución *general* del empleo en el sector según sexo y edad.
- Cambios *organizativos* y tecnológicos que afecten a la organización del trabajo y, por tanto, al tiempo de trabajo.
- Cambios en la negociación colectiva y tendencia hacia la individualización de la negociación. a) número de convenios realizados, cobertura, afiliación,... b) temas más frecuentes incluidos (mejor dicho, como ha evolucionado el tema del tiempo de trabajo desde la liberalización masiva del sector, sólo en banca, y también cambios en la estructura salarial (relación entre el fijo y el variable por objetivos)

CUADRO 1

PASADO	PRESENTE	FUTURO
<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo llegaste hasta esta empresa o empleo? Elaboración de la memoria de la trayectoria profesional. Construcción del pasado. - ¿Cómo ha sido tu trayectoria dentro de la empresa o del sector? - ¿Cómo has ido compatibilizando tu participación en la empresa con otras actividades (familia, cuidados, ocio, vida social y política,...)? 	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias de articulación temporal a nivel diario, semanal y anual: <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo es normalmente un día de trabajo? ¿Y cómo te organizas con el resto de tus actividades? - Y ¿cómo es normalmente una semana y un año? Por ejemplo: ¿siempre puedes disfrutar de las vacaciones? - Estrategias de articulación de los horizontes temporales. 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué esperas de tu trabajo actual en un plazo de cinco años? ¿Piensas en continuar? ¿y en promocionar? - ¿Crees que serás capaz de hacerlo compatible con tu vida personal y familiar? Construcción de expectativas

6.2.1. Marco de los tiempos de trabajo en cada sector.

Nuestra intención es mostrar los datos sobre los aspectos temporales de las relaciones laborales, mencionados anteriormente, que nos ayuden a definir el régimen de tiempo de trabajo que predomina en el sector. Se trata de atender a los modelos de contratación, tipos de horarios, modelos de carrera predominantes y diferenciados por edad y por género.

Nuestro objetivo consiste en identificar, por medio de los indicadores estadísticos y algunas informaciones procedentes de las entrevistas, varios modelos de trabajadores flexibles en cada sector con el fin de detectar la influencia de cada régimen temporal. Los modelos de trabajadores flexibles se definen por los tres aspectos temporales del trabajo que venimos señalando:

- el tipo de *contratación* más repetida y extendida,
- el tipo de *jornada* más repetida y extendida, y
- el tipo de *carrera* más repetida y extendida.

En estos modelos además diferenciamos por edad y género. Es decir, señalaremos cuál es el modelo más repetido entre las mujeres (jóvenes y mayores) y entre los hombres (jóvenes y mayores); y el modelo más repetido entre los mayores de 40 años y los que están entre 25 y 40 años.

6.2.2. Subjetividades

Por otro lado, y como segundo objetivo, pretendemos identificar y analizar, por medio de las entrevistas, las estrategias de articulación temporal más repetidas y extendidas en cada uno de los modelos de trabajador flexible mencionados (entre mujeres jóvenes, mujeres mayores, hombres jóvenes y hombres mayores). En este caso los modelos mencionados se diferenciarán por la situación familiar, más concretamente, por el hecho de tener o tener hijos, que es la variable más significativa. En consecuencia, pretendemos distinguir las estrategias típicas de articulación temporal en cada uno de los modelos de trabajador flexible más significativos de cada uno de los regímenes de tiempo de trabajo seleccionados. Con ello estaríamos en disposición de atender a la influencia de los regímenes de tiempo de trabajo sobre las estrategias de articulación temporal y, por tanto, sobre los significados de trabajo.

6.3. Narración, tiempo e identidad.

Por otra parte, como la articulación de tiempos se realiza a través de la configuración de narraciones, también estaríamos en disposición de mostrar los modelos típicos de narraciones (Ricoeur, 1996, 1999), dentro de los cuales se constituyen los significados del trabajo.

Con ello llegaríamos a nuestro objetivo final que consiste en evaluar cómo se conectan tales narraciones y los significados del trabajo contenidos en ellas con los objetivos cambiantes de las instituciones de poder.

Referencias bibliográficas

- Adam, B. (1999) "Cuando el tiempo es dinero. Racionalidades de tiempo conflictivas y desafíos a la teoría y práctica del trabajo" *Sociología del Trabajo* 37: 5-39.
- Alonso (1999) Trabajo y ciudadanía, Valladolid, Trotta
- Arendt, H. (2003) Entre el pasado y el futuro, Barcelona, Península
- Bauman (1999) Trabajo, Consumismo y nuevos pobres, Buenos Aires, Gedisa.
- Beck U (1998) *La sociedad del riesgo*. Barcelona, Paidós.
- Beck, U (2000) *Un nuevo mundo feliz*, Madrid, SigloXXI
- Bejar, H (1995) el ámbito íntimo. Madrid, Alianza
- Bilbao (2000) "Trabajo, empleo y puesto de trabajo" en *Política y Sociedad*, 34 (2000) Madrid, Ed. Universidad Complutense
- Bouffartigue P., Bouteiller J (2002), L'érosion de la norme du temps de travail, *Travail et emploi*, n° 92.
- Barry, A., Osborne, T., Rose, N. (eds.) (1996) *Foucault and Political Reason. Liberalism, neo-liberalism and rationalities of government*. London, University College London Press.

- Bilbao, A. (1999) "La posición del trabajo y la reforma del mercado de trabajo" en Mígueles, F. y Prieto, C. *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI.
- Burchell, G., Gordon, C. and Miller, P. (eds.) (1991) *The Foucault Effect : Studies in governmentality : with two lectures by and an interview with Michel Foucault*. London, Harvester Wheatsheaf.
- Dean, M. (1996) "Putting the technological into government" en *History of the Human Sciences*, 9 (3), London, Routledge
- Dean, M. (1999) *Governmentality. Power and Rule in Modern Society*, London, Sage.
- De Marinis, P. (1999) "Gobierno, gubernamentalidad, Foucault y los anglofoucaultianos (o un ensayo sobre la racionalidad política del neoliberalismo)" en Ramos, R., García Selgas, F.(eds), *Globalización, riesgo, reflexividad. Tres temas de la teoría social contemporánea*, Madrid, CIS.
- Elchardus, M. (1994)"In praise of rigidity: on temporal and cultural flexibility" *Social Science Information* 33, 3: 459-77.
- Ewald, F (1991) "Insurance and Risk", en Graham Burchell, Colin Gordon and Peter Miller (eds) *The Foucault effect : studies in governmentality : with two lectures by and an interview with Michel Foucault*. London, Harvester Wheatsheaf.
- Foucault, M. (1991) "Governmentality" en Burchell, G., Gordon, C. and Miller, P. (eds.) *The Foucault Effect : Studies in governmentality : with two lectures by and an interview with Michel Foucault*. London, Harvester Wheatsheaf.
- Foucault, M (1997) "El nacimiento de la biopolítica" en *Archipiélago* 29, Barcelona, Archipiélago.
- Foucault, M (2006) *Historia de la sexualidad. Vol 1. La voluntad de saber*, Barcelona, Siglo XXI
- Gaudemar, J P (1991) *El orden y la Producción*, Madrid, Trotta
- Giddens, A. (1999) *Consecuencias de la modernidad*, Madrid, Alianza.
- Glennie and Thirft (1996) "Reworking E.P. Thompson's 'Time, work discipline and industrial capitalism" in *Time and Society*, 5 (3), London, Sage.
- Gorz, A. (1998) *Miserias del presente, riquezas de lo posible*, Buenos Aires, Paidós.
- Gordon, C. (1991) "Governmental Rationality: An Introduction" en Burchell, G., Gordon, C. and Miller, P. (eds.) *The Foucault Effect : Studies in governmentality : with two lectures by and an interview with Michel Foucault*. London, Harvester Wheatsheaf.
- Harvey, D (1999) *La condición de la posmodernidad*. Buenos Aires, Amorroutu.
- Jarvis, H. (2005) "Moving to London Time. Household Coordination and the Infrastructure of Everyday Life" in *Time and Society*, 14 (1), London, Sage.
- Lewis, J.D. y A.J. Weigert (1992) "Estructura y significado del tiempo social" en R. Ramos (comp.) *Tiempo y sociedad*, Madrid, CIS: 89-131.
- Luhmann, N.(1992) "El futuro no puede empezar: Estructuras temporales en la sociedad moderna" en R. Ramos (comp.), *Tiempo y sociedad*, Madrid, CIS.
- Luhmann, N. (1992) *Sociología del Riesgo*. México. Universidad Iberoamericana/Universidad de Guadalajara.
- Lukes, S. (1985) *El poder. Un enfoque radical*. Madrid, Siglo XXI
- Mann, M (1991) *Las Fuentes del poder social, I*, Madrid, Alianza
- Miller, P. y Rose, N. (1990) "Governing economic life"en *Economy and Society*, 19 (1), London, Routledge
- O'Malley, P. (1999) "Governmentality and the risk society" en *Economy and Society*, 28 (1), London, Routledge

- O'Malley, P. (2004) *Risk, Uncertainty and government*, London, The GlassHouse Press
- Prieto, C. (2002) "La degradación del empleo en España o la norma social del empleo flexibilizado" en *Sistema*, 168-169.
- Prieto, C. y Ramos, R. (1999) "El tiempo de trabajo entre la competitividad y los tiempos sociales", en *Las relaciones de empleo en España*, F. Miguélez y Carlos Prieto, Coords. Madrid: Siglo XXI
- Ramos, R (1999) "Prometeo y las flores del mal. El problema del riesgo en la sociología contemporánea" en Ramos, R., García Selgas, F.(eds), *Globalización, riesgo, reflexividad. Tres temas de la teoría social contemporánea*, Madrid, CIS
- Ricouer, P (1996) *Sí mismo como otro*, Madrid, siglo XXI
- Ricoeur, P (1998) *Tiempo y Narración*, Madrid, Siglo XXI.
- Rifkin, J (1996) *El fin del trabajo*, Barcelona, Paidós
- Rose, N., Miller, P. (1992) "Political Power beyond the State: Problematics of Government" en *The British Journal of Sociology*, 43(2), London, London School Of Economics.
- Rose, N. (1990) *Governing the soul*, London, Routledge.
- Rose, N. (1998) *Inventing our selves*, Cambridge, Cambridge University Press
- Rose, N. (1999) *Power of freedom: Reframing Political Thought*, N.Y., Cambridge University Press.
- Sennett, R (1995) *Carne y piedra*. Barcelona, Paidós.
- Sennett, R (1998) *La corrosión del carácter*, Madrid, Anagrama
- Sennett, R (2006) *La cultura del nuevo capitalismo*, Madrid, Anagrama
- Weber, M. (1993) *Economía y sociedad*, Madrid, Fondo Cultura Económica
- Weber, M (2001) *Historia económica general*, Madrid, Fondo Cultura económica