

LA FLEXIBILIZACIÓN EN DEBATE: EL CASO DE LA JORNADA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL OCIO, TURISMO Y ENTRETENIMIENTO

Resultado de investigación finalizada.

GT 18: Reestructuración productiva, trabajo y dominación social.

Cássio Adriano Braz de Aquino

RESUMEN:

El trabajo es parte de una investigación realizada en la primera década del año 2000, con trabajadores del sector de ocio en España y Brasil. El objetivo fue analizar los efectos de la flexibilización de las jornadas laborales. Fueron entrevistados 23 trabajadores – 10 en España y 13 en Brasil – sobre la forma de organización de la temporalidad de sus actividades, una vez que el sector de ocio se ha constituido como paradigma de la nueva organización de la jornada laboral en el mercado de servicios. Los resultados resaltan que la idea de dominio sobre el tiempo, característica mas difundida por los discursos empresariales, no es vivenciada por los trabajadores. Identificase, al revés, una sumisión más radical al tiempo del capital.

Palabras Claves: flexibilidad, tiempo, trabajo.

1. El contexto de la investigación

El presente trabajo, es un segmento de una investigación realizada a lo largo de la primera década del año 2000. Tratase de una investigación hecha en dos escenarios distintos, el español y el brasileño, pero si una preocupación comparativa. El objetivo del estudio fue analizar las transformaciones del trabajo a partir de los cambios de la temporalidad laboral y del surgimiento de nuevos vínculos pautados por una espacio-temporalidad diferente de aquella que había prevalecido a lo largo de la sociedad salarial. En su momento fueron entrevistados 23 trabajadores – 13 brasileños y 10 españoles – que estuviesen actuando en el sector de ocio, sea con entretenimiento (bares, restaurantes, cafés), sea con turismo (viajes, hospedaje, atracciones turísticas).

La investigación que ha dado origen al recorte aquí presentado, recoge algunos de los aspectos relevantes para reflexión sobre la temporalidad laboral y los efectos de su transformación, lo que de alguna forma relacionase con una de las características de la flexibilización. Partiendo de la comprensión que tienen los trabajadores sobre la naturaleza de su actividad laboral, se intenta comprender sus percepciones sobre la importancia del sector de ocio en el ámbito de la economía y a partir de ella reconocer los aspectos relativos a la especificidad de su temporalidad. Con base en ésta concepción es posible describir y comprender aspectos como: la percepción de sus tiempos cotidianos; la relevancia de sus respectivas actividades laborales para la estructuración de sus cuadros temporales; la vivencia de la desincronización con los modelos de temporalidad laboral tradicionales y los efectos que de ahí advienen; y, la articulación entre el tiempo libre de aquél a quién prestan servicio y sus propias experiencias de vivencia del tiempo libre. Juzgamos que el análisis de estos aspectos permitió construir hipótesis que han constituido indicadores de la transformación de la temporalidad laboral, además de contribuir con la reflexión sobre la pérdida de dominio, o no, del trabajo como actividad central en la estructuración de los cuadros temporales.

Es bien verdad, que había una preocupación, una vez que estábamos en un departamento de Psicología Social, en comprender como se daba la producción subjetiva de esos trabajadores ante las evidentes mudanzas del escenario laboral.

El recorte que es presentado en ese texto, busca destacar algunos de los puntos más significativos de los efectos de una mudanza de la estructuración temporal a partir de los trabajadores del sector de ocio (entretenimiento y turismo). La opción por investigar ese sector no fue aleatoria, una vez que, el segmento económico del ocio, surge en el escenario del mundo del trabajo a partir de las primeras mutaciones ocurridas en la temporalidad laboral y de una nueva configuración de las jornadas laborales, transformaciones que advinieron de una expansión de los derechos y garantías conquistadas por los trabajadores y que resultaran en la consolidación de las vacaciones, jornadas fijas, tiempo delimitado, entre otras. La liberación progresiva del tiempo del trabajo está en el origen de la constitución y expansión del sector de entretenimiento y del turismo (AQUINO, 2009).

El texto constituye un intento de descripción y comprensión de transformación de la temporalidad laboral, a través de la vivencia de aquellos que sufren el impacto directo del cambio de la relación ‘tiempo x trabajo’. Hay aquí un propósito de vincular la epistemología del sujeto cognoscente y la epistemología del sujeto conocido - para echar mano de la idea de De Gialdino (2002).

Dada la complejidad y amplitud que el reconocimiento de un propósito explicativo del fenómeno implicaría, hemos optado por delimitarlo a un carácter casi exploratorio, teniendo por objetivo reconocer en la vivencia de los trabajadores, los señales más evidentes de la transformación de la relación ‘tiempo x trabajo’. Como ya hemos afirmado al principio, tales evidencias pueden servir de referencia a una serie de formulaciones que vienen a constituir hipótesis concretas de evaluación de los efectos de los cambios en la temporalidad laboral y en la pérdida (o no), de dominio del trabajo en la estructuración de los cuadros temporales.

Los efectos sobre la relación del tiempo con el trabajo, además, puede ser reconocida como una de las principales evidencias de una forma flexibilización. Sin embargo, ella no puede ser tomada como una totalidad, pero tan solo como una de las huellas que caracterizan un fenómeno complejo y creciente dentro del universo de estudios que enmarcan la (re) estructuración del trabajo.

La adopción de los modelos temporales que se desarrollan en el sector de ocio, además de constituir una referencia importante a los estudios sobre la organización de las jornadas, acrecen una reflexión importante a los estudios laborales, una vez que, poco a poco, se tornan un modelo de organización de tiempo para otros sectores, dejando de constituirse una temporalidad atípica pasando a establecerse como una “tendencia natural” de organización de la temporalidad laboral.

El recorte que hacemos en ese texto es delimitado, pero no está desvinculado de una comprensión ampliada del fenómeno de la flexibilización. Es a partir de ella que delineamos nuestra investigación, pero reconocemos que ponemos acento en la organización de las jornadas que ilustra un sector específico, aun que cada vez mas se torne una tendencia ampliada de forma de organización de la temporalidad laboral.

2. Caracterizando la flexibilidad en el ámbito estudiado

La flexibilidad, concebida como un fenómeno estudiado en el contexto laboral, puede presentarse con diferentes comprensiones. Toledo (2000) reconoce tres bases distintas de su caracterización: la que adviene de la Teoría Neoclásica - la eliminación de las trabas que impiden el funcionamiento espontáneo del mercado con relación a asignación de precio y empleo del factor trabajo; la derivada del modelo Posfordista – donde se concibe la flexibilidad como el reconocimiento del fin de la producción estándar y la constitución de un nuevo paradigma productivo caracterizado por un modo de regulación y una estructura económica más flexibles; y, la que emerge de las modernas teorías gerenciales de la organización de la empresa – donde se sigue la misma línea de pensamiento de

la concepción postfordista, con la superación del taylorismo y fordismo, pero centrando su crítica fundamentalmente sobre el proceso productivo, es decir, ellas están marcadas por una actuación directa sobre la forma de organización del trabajo.

Garrido (2003), comprende la flexibilización como relativa a distintas ideas, donde la de la temporalidad es apenas una entre otras (flexibilidad de la producción, flexibilidad de los derechos de los trabajadores etc)

Partiendo de la propuesta contenida en el Informe Darhendorf de 1986 y adoptada por la OCDE, Dal-Ré (1999) destaca que es posible identificar una serie de objetivos contenidos en la idea de flexibilidad, tales como: adaptabilidad de la organización productiva, capacidad de cambiar de puesto de trabajo (polivalencia laboral), intensidad de la regulación jurídica, adaptabilidad de las condiciones salariales a la situación económica de las empresas y por fin la capacidad de liberación de cargas fiscales y sociales de las empresas.

Se reconoce que la flexibilidad puede remitir a esferas muy distintas de la estructura social, política y económica - flexibilidad del mercado laboral, flexibilidad de la legislación, flexibilidad económica, entre otras - pero fundamentalmente, sin perder de vista esta amplitud del término, nuestra mirada está centrada en la flexibilidad de las jornadas laborales o del tiempo dedicado al trabajo, así como en el impacto sobre la composición de los cuadros temporales. Está claro que no es posible plantear un análisis aislado de la flexibilidad del tiempo vinculado al trabajo. Las implicaciones del cambio económico, de los procesos productivos y de las normas jurídicas están entrelazadas con la caracterización de la flexibilidad temporal, pero es a partir de la temporalidad que queremos proponer esta mirada.

Reducción de la jornada laboral, tiempo parcial y contratos temporales, son ejemplos claros de los cambios que se producen en la esfera del trabajo y conllevan a una nueva dimensión de la temporalidad laboral. Sin embargo, la adopción y el impacto de esas estrategias tienden a variar de acuerdo con el contexto social, político y económico. También en el ámbito interno del mercado laboral, las diferentes actividades o puestos de trabajo, además del distinto nivel jerárquico, suelen representar un aspecto más para la relativización del análisis de los efectos de estos cambios del tiempo de trabajo. Como hemos visto, el sector económico, como destacan Alonso y Ortiz (1998), y la naturaleza de la actividad o los tipos de trabajo, como destaca Tilly (2001), imprimen una realidad distinta a estos cambios de temporalidad laboral.

Como estrategias de mudanza de la temporalidad laboral - reducción, parcialidad y temporalidad de contratos - también presentan distintas connotaciones. Si la reducción de la jornada laboral, fue una estrategia que ha nacido casi a la vez con el surgimiento del industrialismo, su utilización ha cambiado a lo largo de todo su periodo histórico. Desde el criterio de limitación fisiológica hasta su utilización como instrumento en las pautas de negociación sindical, la reducción de la jornada laboral tenía en la temporalidad, su más significativo recurso de vinculación con el trabajo. Era el tiempo - primero con la recuperación del propio organismo, y posteriormente como usufructo de otras actividades sociales - que ponía en evidencia la dualidad 'tiempo de trabajo x tiempo de no-trabajo'.

Hasta los años 1970 la reducción de la jornada laboral era un instrumento de negociación del tiempo. Dos conjuntos de factores permitían esa caracterización: las ideas que habían sido generadas en el seno del Estado de Bienestar, con las garantías y derechos sociales; y, la abundancia obtenida con el aumento de la productividad a través de los recursos tecnológicos. El paradigma de las ocho horas diarias en los países desarrollados, fue el parámetro utilizado en la definición de la jornada laboral 'normal' y constituyeran la referencia de organización productiva de las empresas. Es cierto que si este paradigma constituía una realidad en los países desarrollados, en los países en desarrollo, no se evidenciaba de la misma manera (JAUREGUI, EGEA, de la PUERTA, 1998). Puede parecer irónico, pero como afirma Bosch (1999), en muchas partes del mundo - que curiosamente poco constan en las

estadísticas sobre el trabajo - la conquista de las ocho horas seguía, a lo largo de la década de 1990, estando al orden del día. Pero antes de establecerse como referencia disfrutada globalmente, lo más importante es reconocer, que la reducción de la jornada laboral hoy día se presenta como instrumento de redistribución de empleos. La transformación operada en la organización del trabajo y las frecuentes crisis económicas han mudado el perfil estratégico de la reducción de la jornada laboral. No han desaparecido los roles anteriores - recuperación fisiológica y aportación del tiempo hacia otras actividades sociales - pero se impone de forma destacada su nuevo papel.

Sin embargo, el nuevo papel que tiene la reducción de la jornada, sigue transformando la temporalidad vinculada al trabajo. La idea de una duración fija y estable como modelo de jornada laboral parece perder fuerza. Incluso la idea de unificación de la duración de las jornadas en todo el mundo, o por lo menos entre países con niveles semejantes de desarrollo, no suele ser algo posible. En algunos países sigue la marcha de la reducción de la jornada laboral, pero en otros ésta parece haber alcanzado unos límites y empieza a presentar señales de crecimiento. Bosch (1999), por ejemplo, atribuye el fenómeno del aumento de la jornada en países como Estados Unidos, Nueva Zelanda y Reino Unido, por el hecho de que han ‘agudizado la desigualdad de los ingresos’ y por la adopción de medidas que han desreglamentado el mercado laboral. Por otro lado en los países en desarrollo, la propia evidencia de una disminución del sector estructurado de la economía conduce a una constatación del aumento de la jornada. En América Latina, por ejemplo, el crecimiento de las microempresas y de los trabajadores autónomos justifica el aumento de la duración del trabajo, ya que tradicionalmente las largas jornadas siempre fueron la marca de la temporalidad en estos sectores de la economía.

Es difícil intentar establecer un padrón de comprensión de los cambios de la jornada laboral en el mundo. Sin embargo dos factores suelen estar en la base de esa transformación: la desreglamentación del mercado laboral y los cambios en la noción de espacio-temporalidad. Sobre el primero, está claro que la presión del capital, exigiendo la adaptación a una nueva orden productiva, parece ser la evidencia clara de la transformación. Con relación al segundo, la superación de la necesidad de sincronizar el proceso productivo y el tiempo de los trabajadores, aliado a los recursos tecnológicos de información que remiten a una ‘virtualización’ del espacio de trabajo, transforman la tradicional comprensión mecánica y concreta del tiempo y del espacio.

La complejidad de las transformaciones en la jornada laboral apunta pues, para causas muy distintas. Su adopción puede ser el reflejo de flexibilización del tiempo de trabajo respetando derechos y garantías sociales, o resultado de imposiciones legales que resguarden los intereses del capital, que suelen ser en algunos países, mucho más importantes que los intereses sociales. Esa complexificación también genera una curiosa paradoja, donde ya no se puede plantear con certeza cuál es la duración real del tiempo dedicado al trabajo – y nos restringimos aquí a la noción del empleo.

De forma distinta a la reducción de la jornada laboral, el tiempo parcial y los contratos temporales, son reconocidos como nuevas formas de organización del tiempo de trabajo, es decir, son ‘estrategias recientes’. La idea que sobresale es que son estrategias que surgen con la necesidad de flexibilización del tiempo de trabajo y que pasan a ser legalmente reconocidas como nuevas formas de inserción laboral regulada por una temporalidad específica. Sin embargo, su adopción a margen de la legislación no es una novedad.

Ambas estrategias operan un corte en la temporalidad vinculada al trabajo. El tiempo parcial, como el propio calificativo denota, transforma la actividad laboral en una actividad no-completa, imponiendo una pérdida de dominio temporal al trabajo en una escala de corto alcance – sea diario, semanal o anual. El contrato temporal, atribuye a la actividad laboral un carácter de efímero, teniendo impacto sobre el horizonte temporal de los individuos. Está claro que hay excepciones entre actividades y contextos del empleo, pero es imposible no reconocer que hay una tendencia generalizada de imponer el criterio de precariedad a estas formas de vínculo laboral.

El efecto del deterioro generado por los vínculos parciales y temporales, son muchos. Algunos tienen una repercusión directa sobre el ámbito de la temporalidad. Si la adopción de esos vínculos de forma voluntaria puede representar la existencia de niveles de prosperidad de una determinada sociedad, con la opción por el disfrute de un mayor tiempo de otras actividades sociales, su imposición es el opuesto de todo eso. La supeditación de los bajos ingresos con estas estrategias de vínculo laboral, lleva a una sumisión a otras formas de empleo, con vínculos cada vez más precarios, que puedan garantizar el mínimo de ingresos para la supervivencia. Esa realidad es igual con relación a los derechos sociales, que pasan a ser cada vez más restringidos y demandan un esfuerzo cada vez más individualizado de suplir esa deficiencia. La evidencia de todo eso es una profunda segmentación de vínculos laborales, con intensificación del trabajo y un control cada vez más débil del cuadro temporal.

La conexión de la temporalidad y de la parcialidad con colectivos como las mujeres y los jóvenes, es una señal de que la imposición de este tipo de temporalidad debe atingir los segmentos más vulnerables que componen el mercado laboral, creando así, un mecanismo perverso de adecuación que reafirma las formas atípicas para los más débiles.

Partiendo de la concepción de las teorías de los tiempos sociales, el reconocimiento del tiempo de trabajo como tiempo dominante (SUE, 1995) o pivote (PRONOVOST, 1996) parece estar amenazada, por lo menos en el ámbito cuantitativo. Está claro que la regularidad y la división del cuadro temporal construido a lo largo de la sociedad industrial y, de forma particular en la llamada sociedad salarial, ya no es la regla. Si, como afirma Supiot (1999), el tiempo como medida y límite del trabajo asalariado, tuvo un papel fundamental en el ordenamiento de las relaciones laborales, nos toca reflexionar cómo éstas profundas transformaciones de la temporalidad pueden influenciar en la concepción de trabajo y consecuentemente en el orden social. Supiot (1999) considera que el establecimiento de una jornada fija fue decisivo en la organización colectiva de los trabajadores, pues de alguna forma regulaba la división entre el tiempo utilizado en la vida social y en la vida privada. La idea de una organización colectiva ya no persiste con el modelo impuesto por la nueva organización del trabajo. Surge una concepción de temporalidad laboral cada vez más individual y heterogénea.

El problema presentado por las transformaciones temporales en el trabajo ya no está restringido a la esfera cuantitativa, pero repercuten fundamentalmente en el ámbito cualitativo. Es la confrontación entre el tiempo de trabajo y tiempo de no-trabajo, que parece ocupar el centro de las discusiones del carácter cualitativo.

3. La flexibilidad temporal como una imposición del capital en el sector de ocio

El sector de ocio (entretenimiento y turismo), tal como hemos discutido en otros trabajos (AQUINO, 2009) introduce una nueva forma de temporalidad que adviene del hecho de que en su origen presupone una temporalidad que debería estar liberada de las obligaciones laborales tradicionales. Es en el tiempo liberado del trabajo que se van desarrollar las actividades de ocio, aun dentro del modelo hegemónico de la sociedad industrial. Sin embargo, la actividad que para unos es tiempo de no-trabajo, demanda una gran cantidad de trabajadores que van, en ese tiempo liberado de unos, constituir allí su jornada laboral. Es esa especificidad que hemos buscado en nuestra investigación y que discutimos muy brevemente a seguir.

Al constituirse en una actividad que demanda una temporalidad diferenciada de aquella del ‘trabajo tradicional’, el ocio revela una forma diferenciada de organización de jornadas y es a partir de la vivencia de los trabajadores que identificamos tales características.

Hemos encontrado en el discurso de los trabajadores, la idea de que las jornadas en el sector de ocio y turismo son más extendidas y muchas veces asumen un carácter indefinido, esa percepción está presente en casi la totalidad de los relatos. La afirmación de que hay un horario para empezar a

trabajar, pero que no hay un horario para concluirlo, fue repetida, con algunas pequeñas variaciones, por casi todos los entrevistados.

Si la idea de un horario indefinido parece formar parte del imaginario compartido por los trabajadores del sector, la constatación de las evidencias que apuntan hacia esa imprecisión en la definición de los horarios de trabajo, suelen presentarse de distintas formas. Las diferentes actividades que componen el espectro del sector de ocio y turismo, implican diferentes formas de manifestación del carácter ‘atípico’. Sin embargo, hay dos motivos fundamentales que suelen justificar esa característica. El primer es la propia característica de prestación de servicio, casi siempre directo al cliente, que hace de este último, dentro de algunos límites, el responsable por la dimensión de la jornada. El segundo aspecto, es lo que caracteriza la propia actividad del ocio y turismo, como aquella que suele desarrollarse en un espacio de tiempo fuera de los límites de la actividad laboral y por lo tanto, menos sometida al determinismo y rigor de la temporalidad laboral. Cuanto al segundo aspecto, es importante ratificar una premisa ya presentada anteriormente. Dentro de una perspectiva que fue construida a lo largo del siglo XX, las actividades de ocio, eran concebidas como actividades desarrolladas en los tiempos residuales al tiempo dedicado al trabajo, es decir, estaban limitadas por la temporalidad laboral y a pesar de que estarían sometidas al modelo temporal del trabajo, intentaban constituirse como una temporalidad vivida de manera distinta.

Esa idea de una dedicación sin límites temporales parece ser más acentuada cuando se trata del propietario de la empresa o negocio en el sector de turismo, principalmente - como es el caso de los relatos que tenemos - se son pequeños negocios, donde la figura del emprendedor se confunde con la del empleado.

En algunos de los relatos el carácter atípico de la temporalidad parece adquirir relieve por implicar el hecho de trabajar en los periodos considerados poco convencionales (navidad, festivos, vacaciones), más que por la propia cantidad de horas desprendidas en el ejercicio laboral. Este dato es importante, pues refleja que la concepción de un horario ‘normal’ de trabajo fue construida a partir del modelo industrial. Es la referencia a este tipo de temporalidad que siempre emerge en el discurso de los entrevistados cuando intentan justificar el esfuerzo y la disponibilidad que implica las actividades que se dan en el ámbito del ocio y del turismo.

Todavía con relación a la identificación de una temporalidad atípica, es importante reconocer en los relatos - principalmente de los que tienen una posición de gerencia o jefía - que hay una valoración positiva de los trabajadores que se someten de forma pasiva a tal modelo temporal. Curiosamente identificase una paradoja cuando son personas que critican esa disponibilidad temporal en la estructura del sector y, a la vez, buscan y valoran los trabajadores que no reacción a tal característica reconocida por ellos mismos como abusiva. Es verdad que además de los cargos de jefía que ocupan, los entrevistados que resaltan esa sumisión y disponibilidad casi integral, son también los que suelen estar a más tiempo trabajando en el sector y frecuentemente hacen alusiones de que su propia experiencia ha sido ‘penosa’. Aún con relación a esa constatación, debe ser resaltado que es una característica manifestada más entre los entrevistados brasileños, lo que puede remitir incluso a una realidad de vínculos laborales tradicionalmente precarios.

La referencia a una temporalidad atípica del sector no es considerada exclusivamente como un aspecto negativo. En muchos de los relatos, el tiempo de trabajo que suele estar asociado a las actividades de turismo y ocio, es reconocido como una alternativa viable a un vínculo laboral y a una compaginación con otras actividades desarrolladas por los entrevistados.

Este dato es importante pues revela, fundamentalmente entre los españoles, por ejemplo, el carácter provisional que adquiere la inserción profesional dentro del sector. Como hemos visto en otros segmentos de la investigación, en el ámbito de la caracterización del sector, algunos de los entrevistados reconocen que la busca por trabajos en el área, tiene una relación mucho más directa con

la oportunidad y la viabilidad de su ejercicio, de que una identificación con las tareas que ahí desarrollan.

Aún con relación a los horarios atípicos, hay los que identifican en esa característica el mayor atractivo del sector como espacio de trabajo. Sin embargo, es importante considerar un aspecto defendido por el grupo de *‘Échange et Projets’* (1980), a saber, que el atractivo de la temporalidad laboral estaría anclado fundamentalmente en la posibilidad de crear las condiciones de una verdadera escoja, por cada uno, de su empleo del tiempo. La posibilidad de escoger el tiempo de trabajo se tornaría una condición fundamental dentro del modelo propuesto por los teóricos de *‘Échange et Projets’*. No obstante, ella se opone al que ya fue relatado en otro momento de ese texto, donde se aludía que el tiempo de las organizaciones de ocio y turismo tienden a prevalecer sobre el tiempo individual. Eso nos lleva a concebir que los dos relatos donde figuran esa referencia al dominio del tiempo, constituyen más bien excepciones, que una regla dentro del sector. Además, ese control del tiempo – más aparente que real, a nuestro juicio - tiene también vinculaciones económicas, lo que no permite que sea ejercido muy a menudo. Así que, al establecerse prerrogativas para ese aparente control del tiempo, la propia noción de escoja termina por quedarse limitada.

4. Consideraciones finales

El hecho de que el texto aquí presentado compone un segmento dentro de una investigación más amplia torna difícil una consideración descontextualizada del todo, pero, aún así, es posible establecer algunas reflexiones que juzgamos importantes y conllevan a una relación directa entre los cambios de la temporalidad laboral del sector de ocio (jornadas y formas de organización) y la flexibilidad.

Los discursos de los trabajadores revelan un sector estructurado de diferentes modelos de temporalidad, donde la sincronidad que ha marcado el industrialismo, parece haber sido superada. La prestación de servicio, que es la marca más visible del sector, ha conducido a una relación cada vez más individual entre el cliente y el prestador. Las diversas dimensiones de las jornadas y las estacionalidades promueven una característica donde la previsibilidad se hace ausente y donde el control y el dominio del tiempo por parte de los trabajadores es casi inexistente.

No es preciso reflexionar mucho para analizar que algunas de esas características, que en principio fueron vinculadas al sector, ya han dejado de ser exclusivas de los trabajadores del ocio. Ellas hoy forman parte de una gran parte de las actividades laborales. Así como en el sector de ocio, los grandes beneficiados no son los trabajadores, pero aquellos que siempre han sido los verdaderos beneficiados, los dueños del capital.

La nuestra investigación apunta para una curiosa paradoja. En los discursos, había la comprensión de que actuar en el sector era una alternativa temporaria, en virtud principalmente de la estructuración de sus jornadas – vista como agotadora y viable solamente para los más jóvenes. Muchos de los trabajadores decían que su futuro laboral no estaría vinculado al ocio; ellos buscarían una actividad más estable, donde la organización temporal permitiese una organización de la temporalidad social (una forma de escoger su propio tiempo). Eso parece cada vez más lejos de concretarse! El sector que, al principio, había se ha configurado como una organización temporal atípica, acabó por constituirse como paradigma de una nueva y expansiva ‘ola’ de organización temporal. La flexibilidad temporal parece ser cada vez más el discurso dominante de los más recurrentes yacimientos de trabajo.

A juzgar por la experiencia de los trabajadores en nuestra investigación, las ventajas no parecen tan claras como el discurso empresarial quiere hacernos creer que son. La idea de dominación sobre el tiempo se revela mucho más como sumisión a una temporalidad ‘heterodeterminada’, la del capital.

Referencias

- Alonso, L.E & Ortiz, L.P. (1996). *¿Trabajo para todos? Un debate necesario*. Madrid: Ediciones Encuentros.
- Aquino, C.A.B. (2009). Reestruturação da temporalidade laboral a partir do discurso dos trabalhadores do turismo. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, vol. 12, n. 2, 271-283.
- Bosch, G. (1999). Tendencias y nuevos aspectos de la duración del trabajo, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 118, n. 2, 147-167.
- Dal-Ré, F. V. (1999). La flexibilidad del mercado de trabajo: teoría e ideología. En Castillo, J.J. (Ed). *El futuro del trabajo* (pp. 119-136). Madrid: Editorial Complutense.
- De Gialdino, I. V. (2002). Trabajo e identidad: reflexiones epistemológicas a partir de la investigación empírica, *Revista de Sociología del Trabajo*, n. 44, 03-39.
- Échange et Projets (1980). *La révolution du temps choisir*. Paris: Albin Michel.
- Garrido, A. (2003). *Sociopsicología del trabajo*. Barcelona: UOC.
- Jáuregui, R., Egea, F. & De la Paula, J. (1998). *El tiempo que vivimos y el reparto del trabajo*. Barcelona: Paidós.
- Pronovost, G. (1996). *Sociologie du temps*. Bruxelles: De Boeck.
- Sue, R. (1995). *Temps et ordre social*. Paris: PUF.
- Supiot, A. (1999). Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 118, n. 1, 35-50.
- Tilly, C. (2001). Dualismo en el empleo a tiempo parcial. En Lorente-Campos, R. (Ed) (2001) *Trabajo a tiempo parcial* (pp. 61-86). Valencia: Germania.
- Toledo, E. G. (2000). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. Mexico: Fondo de Cultura Económica.