

Area de Estudios Jurídicos Sociolaborales

ESTUDIOS DE LA FUNDACIÓN

2010
FEBRERO
25

Relación salarial y tiempo de trabajo/tiempo de vida

Coordinación:

ANTONIO BAYLOS

MARÍA DEL MAR RUIZ CASTILLO

FRANCISCO J. TRILLO

GRUPO DE ESTUDIO POLÍTICAS DEL TRABAJO

Juan López Gandía | Antonio Baylos | Joaquín Aparicio |

Rosario Gallardo | Joaquín Pérez Rey | Gloria P. Rojas |

María del Mar Ruiz Castillo | Juan Escribano |

Rafael Sastre Ibarreche | Eduardo Martín Puebla |

Amparo Merino | Luis Collado | Francisco Gualda |

Enrique Lillo | Miguel Gonzalez Zamora |

Mikel Urrutikoetxea | Jose Luis Alvarez | Ricardo Morón |

Ana de la Puebla | María de Sande | Wilfredo Sanguinetti |

Joan Coscubiela | Pilar Esquinas | Eva Silván | Eva Urbano



Fundación 1º de Mayo | Centro Sindical de Estudios
C/ Arenal, 11. 28013 Madrid. Tel.: 913640601. Fax: 913640838
www.1mayo.ccoo.es | 1mayo@1mayo.ccoo.es

Estudios de la Fundación. ISSN: 1989-4732

Relación salarial y tiempo de trabajo/tiempo de vida

1. IMPORTANCIA DE LA RELACIÓN SALARIAL

La instalación en la crisis económica y en sus terribles consecuencias sociales plantea la necesidad para el sindicalismo español y europeo de reformular sus propuestas estratégicas. La crisis debe contemplarse como una oportunidad para refundar un desarrollo democrático y social que nos aleje irremisiblemente de las coordenadas de la desigualdad en la distribución de la riqueza y del autoritarismo social que son consustanciales al neoliberalismo. Es cierto que la experiencia reciente debe convencernos de que es difícil conjugar crisis y “refundación”. La contención salarial en los grandes acuerdos de concertación que se han mantenido durante los momentos de bonanza económica no han redundado en una sustancial mejora de la duración o el régimen de la jornada, ni ha funcionado el intercambio de esta moderación salarial con la generalización de seguridad/estabilidad, dada las elevadas tasas de precariedad y la contratación temporal que soporta nuestro mercado de trabajo.

En el contexto de un debate multidimensional que permita redefinir el proyecto de sociedad que mantiene el sindicalismo de clase en el segundo decenio del nuevo siglo, la reflexión sobre la relación salarial y su regulación jurídica y la vertiente del tiempo en las relaciones de trabajo, constituye un elemento central. Como recuerda Daniel Lacalle, las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores españoles vienen significativamente marcadas, como en todo el mundo capitalista, por los salarios y la jornada de trabajo. Nuestro país posee unos salarios de los más bajos de la UE-15 y una jornada de las más largas¹.

2. CENTRALIDAD REGULATIVA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. POLÍTICA SALARIAL COMO POLÍTICA DE RENTAS Y DÉFICIT DE OTROS CONTENIDOS NEGOCIADOS

La relación salarial es el centro clásico de la acción sindical de tutela de los intereses de los trabajadores. Se trata de un espacio normalmente arrebatado a la unilateralidad empresarial y al contrato individual, porque forma parte del “proyecto contractual” colonizado por la negociación colectiva. Las sucesivas modificaciones del Estatuto de los Trabajadores y otras normas laborales, algunas de nueva factura, apuntan invariablemente en la misma dirección: la ley abandona espacios de regulación que deja en manos de la negociación colectiva o renuncia a su imperatividad. El mayor protagonismo de la negociación se deja sentir incluso en la concreción y el desarrollo de los derechos constitucionales fundamentales (véase, por ejemplo, la ley de Igualdad).

La Ley impulsa la negociación colectiva, que va convirtiéndose en el centro de gravedad de las relaciones laborales. Dentro de sus contenidos y competencias, cada vez más amplios, la determinación de los salarios era, desde sus inicios, el objetivo fundamental de la negociación colectiva, los concordatos de tarifa o acuerdos tarifarios como se llamaban. Pero en la determinación de los salarios pesa, a partir de las grandes crisis de los años 70, las consideraciones sobre el empleo. También algo más evidente, ya señalado por los clásicos: la presión que sobre la fijación del nivel de salarios ejerce el desempleo y, en

nuestro caso, la precarización acelerada de las relaciones laborales en las dos décadas que van de 1977 a 1997 como política pública de empleo. A su vez esto repercute negativamente sobre la capacidad de presión sindical. Son bien conocidas las extremas dificultades por las que atraviesa en la actualidad el conflicto colectivo y, tácitamente, hemos ido asistiendo a una renuncia práctica al ejercicio de la huelga en algunos sectores, como la banca o el sector químico, por poner solo dos ejemplos en el sector privado. Más allá de las manifestaciones institucionalizadas en fechas significativas y de las huelgas generales contra medidas de gobierno, el panorama es el de una conflictividad callada e invisible, solo perturbada por las huelgas de ciertos colectivos bien acomodados en el mercado de trabajo, sin que por consiguiente exista una práctica generalizada de activar la huelga al servicio de una negociación reivindicativa a la ofensiva.

Este revalorizado protagonismo de la negociación colectiva, por tanto, se contrapone a los resultados obtenidos medidos no tanto en términos de logros como de déficit de éstos, teniendo en cuenta que es evidente que tremendas dificultades afectan a los procesos de negociación.

Casi 5 millones de asalariados, en el 2004, recibía una retribución igual o por debajo del SMIG, y para el 64%, más de 10 millones, era inferior a los 16.000 euros brutos anuales. Los salarios son en España bajos, y los pactados en convenio, entre 1995 y 2005 han ido por debajo de la inflación más la productividad, salvo en 2001 y 2003. Los convenios firmados entre 2001 y 2006 sin cláusula de revisión salarial ascienden al 50%, aunque el número de trabajadores afectados ha sido del 30%.

Según el Gabinete Económico de CC.OO., entre 1999 y 2005 los salarios han venido perdiendo continuamente posiciones en el reparto de la renta nacional². Según Estefanía, los salarios entre 1977 y 2007 han perdido el 3,6% en el reparto de la tarta del PIB³. Por otra parte, la segregación del trabajo en temporal y estable permite hablar de un salario desigual y menor para los trabajadores precarios. Los datos de la temporalidad son elocuentes. En 1996 la tasa de temporalidad se situaba en el 33,8%, en 2006 la temporalidad en la contratación se elevó al 34,6%. Con grandes diferencias entre CC.AA. en función inversa al desarrollo económico de la Comunidad. Entre Cataluña y Andalucía, la diferencia es de 19 puntos. En el sector público, la temporalidad generalizada se eleva por encima del 20%⁴. Sólo la destrucción de empleo causada por la crisis económica, que ha recaído en buena parte en la no renovación de contratos temporales, ha reducido estos porcentajes terribles. Por último, la discriminación salarial entre hombres y mujeres es un dato sobre el que se proporcionan cifras diferentes, normalmente en torno al 60%, pero donde el elemento de género se suma a la precariedad.

En consecuencia, la negociación colectiva no ha avanzado en la mejora del núcleo duro del contrato de trabajo, sobre la base de una consideración del salario ligado al empleo. Es decir, que la contención salarial debe garantizar el empleo. La negociación colectiva se presenta como un útil instrumento en la determinación del salario como variable económica general. Los sucesivos Acuerdos de Negociación Colectiva firmados a partir de la pérdida de vigencia del AINC, (2002) han estabilizado esta función de moderación en el crecimiento de salarios, encauzando de forma efectiva los procesos de negociación de convenios colectivos en concreto. En la crisis económica, esta función de moderación y contención se revaloriza, más aun en un contexto de profundización de crisis financiera y endeudamiento estatal. El Acuerdo entre CCOO y UGT con CEOE – CEPYME de febrero de 2010 - tras la crisis de la concertación social provocada por la patronal - se inscribe en esta dirección, esta vez expresada de forma explícita en el Acuerdo, que relaciona mantenimiento de empleo con moderación salarial, aun con la previsión de cláusulas de revisión.

Pero la negociación colectiva no agota su función en esta importante de política de rentas. La estructuración del salario y de sus componentes es también igualmente decisiva. Normalmente este tema se enfoca en el discurso sindical a través de la estructura de la profesionalidad, es decir, mediante un discurso en el que se habla de la transfor-

mación de sistemas derivados de una organización del trabajo fordista a una nueva formalización más flexible de la profesionalidad, a través de las nociones de grupo profesional y de elementos variables de configuración de la posición del trabajador en el proceso productivo y, por tanto, sobre el salario que percibe. Este discurso suele ser muy autosuficiente y pretende agotar la problemática salarial a través de las resistencias o no de la negociación colectiva a una profesionalidad determinada flexiblemente y contratada en el interior de las empresas.

Sin embargo es oportuno contrastar este hecho con la realidad. Hay elementos de análisis disponibles en los Observatorios de la negociación colectiva que se han ido realizando que no permiten una visión optimista al respecto. Cada vez más una parte importante del salario tiene la consideración de salario variable, y se liga genéricamente al incremento de una productividad que mide y determina la dirección de la empresa para cada trabajador en concreto. Por otra parte, son cada vez más las categorías “excluidas” del convenio colectivo en importantes sectores productivos, de forma que la negociación colectiva regula el salario de tan sólo una parte de los trabajadores de las empresas. Los ejemplos son muy numerosos, por desgracia, como puede comprobarse mediante la lectura de algunos convenios de sector de ámbito estatal. La progresiva “variabilidad” de componentes salariales y su relación con la “productividad” es algo que debe ser releído tanto desde la individualización y reunilateralización del salario – incluido el expediente de “categorías fuera convenio” – como respecto de la flexibilización y fragmentación del mismo, lo que culmina en la impotencia del sindicato en la determinación del salario colectivo. Es necesario por tanto plantear esta realidad como un problema central porque fragmentación e individualización del salario significa la erosión de la fuerza de obligar del convenio colectivo.

En ese debate se inserta necesariamente una discusión sobre la “flexibilización” contratada tanto de la estructura de la profesionalidad como, fundamentalmente, de la organización del trabajo. En este caso para atraer hacia la esfera de la contratación elementos básicos del trabajo concreto que son cualificados y determinados unilateralmente por el empresario. En el caso de la organización del trabajo, el déficit de la negociación colectiva es muy evidente, puesto que en gran medida se parte de la aceptación del poder del empresario en su determinación, incluso mediante cláusulas que enlazan con los convenios colectivos firmados bajo el franquismo. La relación con la participación de los trabajadores en la regulación de la organización del trabajo y en los cambios productivos tiene muchas implicaciones, no sólo respecto de los procesos de negociación, sino en cuanto a la necesidad de una norma de promoción y desarrollo de las facultades de consulta y negociación de los representantes de los trabajadores en la empresa. En este punto, la lógica concesiva de la negociación debe valorarse en el contexto de este espacio de autoridad y de unilateralidad, puesto que se trata de introducir una mediación colectiva en el ejercicio del poder más fuerte del empleador, el que determina el sistema de organización en el trabajo y sus formas concretas de manifestarse, así como la relación de éste con las tecnologías que se emplean. A partir de esta visión es cómo se puede ampliar el debate sobre la estructura de la profesionalidad y la preservación del interés profesional del trabajador como grupo y como persona, y de las trayectorias profesionales y formativas que se deben ir recorriendo. Algunos convenios colectivos – fundamentalmente del área pública – han profundizado en el diseño de estas trayectorias profesionales alejándolas de una política de promoción unilateralmente concebida y puesta en práctica.

3. LA REGULACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO. PROBLEMÁTICA Y ALGUNAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN

El otro vector de análisis del contenido básico de la prestación laboral es el tiempo de trabajo. Desde 1983, año en el que se produce la reducción legal de la jornada máxima de trabajo, no ha existido alteración de la misma. No ha existido propuesta sindical al-

guna de reducción de su duración máxima con carácter general al modo del caso francés o alemán, al margen del debate que se suscitó en nuestro país a raíz de la propuesta de IU de importar la reducción de jornada a 35 horas, siguiendo el ejemplo francés. Como ese mismo ejemplo pone de manifiesto, la orientación sindical ha sido la de derivar el tema a la negociación colectiva. La propia ley, el ET, también mostraba sus preferencias por la negociación colectiva para, a su través, propiciar una distribución irregular y flexible de la jornada. La reducción de jornada se ha ralentizado además en los últimos años. Aunque la jornada pactada ha venido disminuyendo entre 1995 y 2005 de forma continuada, las cifras demuestran que se anda a paso de caracol: más de 13 horas en el total de convenios, menos de un 1% de la jornada anual; esas cifras son de 25 horas y un 1,5% en los convenios de empresa y 15 horas y 0,8% en los convenios supraempresariales, quedan fuera del cómputo las realizadas como extraordinarias y, en muchas ocasiones, no remuneradas, las pertenecientes a dobles trabajos, uno de ellos en negro, etc⁵. A partir de esta fecha se produce un cierto estancamiento en la reducción de tiempo de trabajo. Por lo demás, en materia de jornada no existe preferencia en el ET a favor de nivel alguno de negociación, sin embargo, la negociación centralizada estaba llamada a ocupar el papel que la ley entonces dejó vacante. Si acaso en la norma legal encontramos cierta orientación centralizadora para fijar los aspectos cuantitativos de la jornada y descentralizadora para regular la distribución. Los Acuerdos Interconfederales de los años 2000 no muestran excesivo interés en que la fijación de la duración se mantenga en niveles centralizados.

En cualquier caso, y con carácter previo, se debe realizar una consideración sobre la escasez de datos y la poca fiabilidad de aquellos que se proporcionan desde el Ministerio de Trabajo. En este sentido, basta contrastar el porcentaje de casos en los que el Ministerio dice que se produce la distribución irregular con los estudios practicados desde el Observatorio de Negociación Colectiva de CC.OO. Además, los datos oficiales en materia de duración de la jornada de trabajo resultan excesivamente formales, ya que se elaboran a partir de lo estipulado en los convenios colectivos, olvidando otros instrumentos como el registro diario de la jornada de trabajador a propósito del control de las horas extraordinarias (art. 35.5 ET).

Es posible sin embargo, de todo el conjunto de temas que plantea el tema del tiempo de trabajo, destacar tres puntos concretos cara a la realización de propuestas de reforma.

a) Determinación del tiempo de trabajo “irregular” y tiempo de vida

Es clara la mayor intensidad de la subordinación del trabajador cuya prestación de trabajo se desarrolla de forma irregular: situación ésta que aparece relacionada desde hace veinte años con la posibilidad del empresario de disponer del tiempo de vida de los trabajadores para satisfacer las necesidades empresariales a través de la distribución irregular de la jornada de trabajo (*ex arts. 34 y 35 ET*). Hecho que refleja un modelo social que entroniza el *sistema empresa*, puesto que se confía al empresario la capacidad de ordenar no solo su organización productiva, sino también la organización social de los tiempos de vida. Se debe recordar, a estos efectos, que el empresario es propietario del tiempo de trabajo, no de los tiempos de vida y menos de aquellos sociales. A este respecto, las dosis de unilateralidad empresarial en la regulación del tiempo de trabajo vacían de contenido cualquier programación de la negociación colectiva que, además se produce en el ámbito empresarial. Las necesidades de flexibilidad de las empresas no son producto de la autorreferencialidad del átomo empresarial, sino de las relaciones que éste mantiene con los mercados y empresas que componen los distintos sectores productivos. La regulación, por tanto, de la distribución irregular de la jornada de trabajo debe adoptar un diseño semejante al dispuesto para el descuelgue salarial para potenciar la racionalización de este recurso y evitar que éste sea un instrumento sencillamente de prolongación indebida de la jornada de trabajo.

b) Disfuncionalidades entre salario y jornada

Se trata de constatar lo que los juristas llaman la ruptura de la ya quebrada sinlagmaticidad del contrato de trabajo: cifrada en el diálogo que el tiempo de trabajo debe entablar con el salario, ya sea desde su vertiente cuantitativa (cantidad estricta de tiempo) o bien en su vertiente cualitativa (capacidad del empresario de disponer de los tiempos de vida de los trabajadores). Lo cual no significa que el salario se conforme exclusivamente a través de su referencia al tiempo de trabajo, pero sí que dé cuenta de las condiciones más onerosas de la prestación de trabajo derivadas de la flexibilidad del tiempo de trabajo.

c) Fragmentación del análisis del tiempo de trabajo: duración del contrato y jornada de trabajo

Las esperanzas depositadas en la flexibilidad interna como valor de cambio para controlar la excesiva temporalidad de las relaciones laborales⁶ ha contribuido a una distribución totalmente desigualitaria de los tiempos de trabajo en relación con la concentración de grandes cantidades de tiempos de trabajo sobre determinadas capas de trabajadores, especialmente aquellos temporales. Esta situación tiene su origen en la concentración sobre un tipo de trabajador, el temporal, de dosis altísimas de flexibilidad. El resultado de la concentración sobre un mismo trabajador de reunión de flexibilidad externa e interna ha arrojado –y arroja– resultados consistentes en que los trabajadores temporales realizan jornadas de trabajo, que siendo legales, pueden llegar a triplicar en cómputo anual las 1.826,27 horas de trabajo⁷. De ahí que se deba limitar la flexibilidad que recae sobre los trabajadores temporales en relación con la jornada de trabajo, a través de la reforma legal de la limitación de la jornada de trabajo para estos trabajadores, asegurando que en el cómputo anual no superen el límite de las cuarenta horas semanales de promedio en cómputo anual. Para ello, se ha de poner el acento en el derecho que todos los trabajadores tienen a una limitación efectiva de su tiempo de trabajo. Se insiste en que este extremo debe tener su reflejo en la reforma de la normativa legal, ya que el trabajador temporal no aparece cubierto por la negociación colectiva, sino de forma muy concreta a su paso por una u otra empresa. Lo cual no implica que la negociación colectiva supraempresarial no ostente la capacidad de ordenar este tipo situaciones. No obstante, la distribución irregular de la jornada de trabajo encuentra una presencia casi exclusiva en el convenio de empresa, lo que debe ser objeto de reflexión para su racionalización y encauzamiento.

4. TIEMPO DE TRABAJO Y TIEMPO DE VIDA. LA ORDENACIÓN SOCIAL DEL TIEMPO DE TRABAJO

En su vertiente de ordenación social, se deben destacar otros aspectos de cara a una posible reforma de esta materia.

a) Ordenación del tiempo del trabajo y garantía del espacio vital del trabajador medido en términos de goce de derechos fundamentales.

En primer lugar, la propiedad del tiempo de trabajo es del empresario en relación con el propio objeto del contrato de trabajo y el poder del empresario de organizar la producción. Sin embargo, esta propiedad está sometida a limitaciones que derivan precisamente de la importancia de esta condición de trabajo en la ordenación de una entera sociedad. De ahí que los bienes jurídicos anudados al tiempo de trabajo representen verdaderos diques de contención a un determinado uso del tiempo de trabajo por parte del empresario. Así, la seguridad y salud de los trabajadores, el empleo, o la emanci-

pación de los trabajadores a través de una satisfactoria liberación de tiempos constituyen los principales límites al poder empresarial de organización en relación con esta condición de trabajo. Lo cual tampoco puede llevar a caer en la tentación, como así ha sucedido, a *identificar* una propiedad compartida del tiempo de trabajo entre empresario y trabajador. Simplemente esta última opción es inviable jurídica y socialmente. Lo que sí se debe reforzar es que el tiempo de trabajo, propiedad del empresario, no puede menoscabar derechos fundamentales tan relevantes como la vida e integridad física, el empleo, o el libre desarrollo de la personalidad del trabajador. Recientes pronunciamientos del TC invitan a transitar este camino, como por ejemplo, STC 192/2003; 62/2007; 3/2007; 5/2002). En suma, esta operación de confrontar libertad de empresa y derechos fundamentales de los trabajadores puede tener como efecto controlar aquella deriva de la empresa como única referencia social sobre la que construir el tiempo de trabajo.

b) Tiempo de trabajo y desigualdad social

En segundo lugar, el tiempo de trabajo no puede analizarse sin reparar en su potencialidad como instrumento de distribución de la riqueza y, por tanto, como indicador de la igualdad de una determinada sociedad. Constituye un hecho irrefutable que las desigualdades sociales del mundo ordenado por el trabajo se manifiestan a través de la diversidad de situaciones de sobreexplotación, subempleo y desempleo. Todas estas situaciones, obviamente tienen su origen, en una distribución desigualitaria del tiempo de trabajo. Así, la sobreexplotación tiene que ver con la situación de determinados trabajadores que se ven sometidos a jornadas de trabajo muy por encima de las legal o convencionalmente pactadas; el subempleo, con aquellas situaciones en las que los trabajadores disponen de un tiempo de trabajo insuficiente como para satisfacer sus necesidades y las de su familia; o finalmente, los desempleados que no acceden siquiera a una hora de trabajo. No se trata de una cuestión nacional, sino que sorprendentemente es una realidad mundial⁸. La vía principal de acometer este reto depende de la protección eficaz de los bienes jurídicos anudados al tiempo de trabajo tomando en consideración la distinta situación, de sobreexplotación, subempleo y desempleo, en la que se encuentran los trabajadores. No resultan eficaces, por el contrario distorsionan un resultado igualitario, las políticas universales en materia de tiempo de trabajo que partan de la premisa de una igualdad de situaciones respecto al empleo. Se trata por tanto de un discurso que en general subraya la inadecuación práctica de las normas que regulan el tiempo de trabajo y la jornada con las categorías de trabajadores atípicos y temporales, la inidoneidad de estas normas en relación con el uso del trabajo temporal.

5. TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL

Es evidente el impulso que la regulación del tiempo de trabajo ha experimentado a raíz de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad, otorgando una dimensión constitucional a los denominados derechos de conciliación. La conciliación debe entenderse como una consecuencia más, pero ni siquiera la más importante, de la reducción de la jornada en demanda de mayor tiempo de vida para los trabajadores. Sin embargo, al margen de las críticas o la valoración que puedan merecer, las iniciativas legislativas se han ido sucediendo en lo que se refiere a compatibilizar trabajo y cargas familiares y también hay ejemplos de avances en este campo mediante la negociación colectiva. Naturalmente que en este terreno cabe también realizar observaciones críticas no tanto sobre el desarrollo de los derechos de igualdad cuanto de la forma en que se han plasmado o en el escaso desarrollo de las facetas de la utilización indiferenciada de los permisos o tiempos de descanso en relación con la maternidad o paternidad. Hay que tener en cuenta que las mujeres trabajan menos horas que los hombres, las razones de esta reducción,

cuando es voluntaria y no obligada -condicionada por su posición más precaria en el mercado- responde básicamente a motivos de conciliación, por lo que el binomio pro-puesto tiempo de vida/tiempo de trabajo, no es una alternativa válida y real para las mujeres en general. El trabajo a tiempo parcial reviste una menor importancia en nuestro país que los de nuestro entorno europeo, mayoritariamente se trata de una fórmula no deseada e impuesta como alternativa al desempleo. En 2007 la jornada no completa afectaba a un 11,5% de los ocupados, esta cifra se eleva hasta el 22% para las mujeres y permanece en un 4% para los hombres⁹. La temporalidad afecta más a las mujeres que a los hombres, con 5 puntos de diferencia entre ambos (37,5% y 32,5%)¹⁰.

Más allá de la interpretación y el contenido que deba recibir la igualdad entre mujeres y hombres, se debe reparar en una serie de datos. Uno, el modelo de conciliación de los tiempos de vida y de trabajo se ha construido sobre la base de la reducción del tiempo de trabajo y del salario. Es decir, parecería que la conciliación de la vida profesional y personal -entendida ésta sentido amplio-, pese a sus implicaciones constitucionales con la igualdad, no aparece tratada como una necesidad social, ya que ésta repercute directamente en los trabajadores. Relacionado con esta situación, resulta chocante que la distribución irregular de la jornada de trabajo no consienta abrir espacios a la conciliación sin necesidad de reducir salario. Por ello, resulta imprescindible rebatir la jurisprudencia relacionada con los arts. 37.5 y 6 ET, que impide la concreción horaria sin reducción de jornada. Por último, se ha de incidir en un modelo universalista de emancipación de las trabajadoras que dé cuenta de los distintos proyectos vitales y profesionales de éstas. A este respecto, resulta muy útil la verificación de la voluntariedad que expresan las mujeres trabajadoras como “destinatarias naturales del trabajo a tiempo parcial”. Para ello, el debate se debería enriquecer dando paso a la diversidad de modelo o proyectos vitales, que no se concentran sobre estrictamente sobre el de la compatibilización de trabajo y familia. A estos efectos, sería bueno repensar la compatibilización de los tiempos de trabajo y de vida a la luz de la rica variedad de composición de los hogares (INE, Informe sobre composición de los hogares en España: 2002-2006). ◆

NOTAS

- ¹ “Derechos formales y derechos reales de los trabajadores en la España de comienzos del siglo XXI”. *Mientras Tanto*, 2007, núm. 103.
- ² “Situación de la economía española. Presupuestos generales del Estado 2007”. Ed. CC.OO. Madrid, 2006.
- ³ Joaquín Estefanía, “La España de hoy: salarios en regresión”. Ed. *El País*, 25/3/2007, p. 13.
- ⁴ Moral y Sáenz, “Cambios en la regularidad laboral: una valoración”. *Economistas*, 2007, núm. 11.
- ⁵ CES, “España 2005. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. Ed. CES, 2006.
- ⁶ De nuevo se insiste en esta línea de actuación en el documento elaborado por el Gobierno en enero del 2010 sin revisar los resultados del pacto flexibilidad interna-flexibilidad externa.
- ⁷ Si a un trabajador temporal se le practica una intensificación de su jornada de trabajo durante, toda o parte, de la vida de su contrato y el empresario no compensa dicha concentración de tiempo de trabajo, el resultado no es otro que la realización por aquél de una jornada de trabajo muy por encima de la estipulada legalmente. Si dicha situación se repite, con el mismo o distinto empresario, se asiste a un trabajador que puede, en el arco del año, duplicar o triplicar la jornada ordinaria legal máxima. El ejemplo extremo sería la del trabajador que realiza doce horas de trabajo semanales durante, por ejemplo, tres meses. El resultado, 792 horas de trabajo por trimestre, o 2.968 horas anuales.

⁸ LEE, MESSENGER, MACCANN, *El tiempo de trabajo en el mundo. Tendencias en horas de trabajo, leyes y políticas en una perspectiva global comparativa*. MTIN, OIT, 2008

⁹ Sección Economía y Sociedad de la FIM, CC.OO., Situación socio laboral de los jóvenes en Cantabria, 2007, núm. 2.

¹⁰ Moral y Sáenz, “Cambios en la regularidad laboral: una valoración”, cit.