

PERCEPCIÓN DE CAMBIOS EN LOS TIEMPOS SOCIALES

Javier Callejo

Universidad Nacional de Educación a Distancia

mcallejo@poli.uned.es

(borrador)

Introducción

En el trabajo que se presenta, se ofrecen algunos de los resultados de una investigación social empírica que ha tenido por objeto las representaciones del tiempo de trabajo remunerado entre distintos grupos de población en Madrid¹. Al material empírico, de carácter discursivo, se le ha realizado una serie de preguntas que conducen el análisis hacia las percepciones de la determinación de las transformaciones en el tiempo de trabajo remunerado sobre las posibilidades de desarrollar actividades familiares y, en segundo lugar, domésticas. Son estas preguntas: ¿a qué clase de tiempo se refieren predominantemente los sujetos cuando hablan de tiempo de trabajo?, ¿qué cambios se perciben en el tiempo de trabajo?, ¿cómo se establece el tiempo de trabajo remunerado?, ¿qué consecuencias tienen los cambios señalados sobre las relaciones con las actividades domésticas? ¿y sobre el sistema de género?. Preguntas múltiples que son más la base de un programa de investigación² que una guía para resolver en una única investigación y, menos aún, en una sintética presentación de ésta. Pero su presencia marca un horizonte irrenunciable por el que se mantiene que el tiempo de trabajo remunerado es incomprensible sin tener en cuenta el resto de tiempos sociales. Algo que hace más compleja la investigación y sus presentaciones; pero que aproxima ambas a la realidad.

Producción discursiva de la opción metodológica

La investigación se ha llevado empíricamente a cabo mediante grupos de discusión. Es decir, con una práctica de investigación de carácter cualitativo, abierto y grupal. Tal apertura recoge un tipo de discurso que tiende a ofrecer ciertas características, determinadas en buena medida por sus condiciones experimentales de producción³:

- Genera una identidad de grupo, un “nosotros”, contra la que se establecen, por asunción, matización u oposición, las particularidades de las situaciones de los individuos. Es decir, es un discurso más abierto a las estrategias del grupo y menos a las desviaciones individuales concretas. Derivado de tal característica, la interpretación ha de tener en cuenta el “nosotros” al que se predispone al grupo en el diseño del mismo.

¹ “Tiempo de trabajo negociado y temporalidades sociales vividas en el marco de las transformaciones en curso de la norma temporal de empleo, convergencias y conflictos”, dirigida por el profesor Carlos Prieto, en el seno de la Escuela de Relaciones Laborales de la UCM.

² Junto con otras preguntas. Entre ellas: ¿qué percepción se tiene de determinadas organizaciones del tiempo de trabajo remunerado que pueden considerarse actualmente poco normales, al menos desde la perspectiva estadística, como las jornadas atípicas o la jornada a tiempo parcial?, ¿cuál es la relación entre tiempo y dinero, en las demandas de los actuales de los distintos grupos?, y, por último ¿qué posibles soluciones se proponen para la articulación entre los distintos tiempos sociales y, en especial, qué mantienen los distintos grupos que ha de hacerse desde las relaciones domésticas y de género para absorber los cambios en el tiempo de trabajo remunerado?

³ Para un mayor desarrollo, véase Ibáñez (1979) y Callejo (2001).

- Es una práctica dialógica en un doble sentido: produce diálogo interno, entre los participantes⁴, que tiende a conducir a un “nosotros”, como se indicaba en el punto anterior, que lleva a dialogar con el contexto social de esa identidad que es el “nosotros”. Tal identidad se construye frente al contexto social, lo que hace que el propio contexto social se encuentre incluido en el discurso, marcándolo, pues en el lenguaje entra siempre el interlocutor⁵. Característica que hace que esta práctica de investigación sea pertinente cuando se desea abordar objetos complejos, con múltiples facetas articuladas y, sobre todo, que se encuentran en contextos en transformación, como se sospecha del conjunto de tiempos sociales. El diálogo con el contexto trae el contexto al discurso de los grupos y produce el propio contexto.
- El objeto, de la investigación y sobre el que trata el discurso del grupo, es reconstruido en la interacción dialógica de la situación, no siendo el material que se recoge un conjunto de adscripciones a un objeto preconstruido de manera cerrada por el investigador. En esta práctica de investigación, el objeto se ofrece abierto a su contexto, dando cabida a distintos campos que, según los participantes, se encuentran vinculados al propio objeto de investigación y discurso y, por lo tanto, forman asimismo parte de él. Es decir, si sirven para hablar de lo que hay que hablar, para reconstruir el objeto de investigación y discurso, es porque tienen importancia para los sujetos. Vínculos con el objeto de investigación que, cuando son referidos de la misma manera por distintos grupos, se convierten en sólidas piedras de apoyo para la interpretación. La explicación de las razones por las que distintas posiciones en la estructura social, como las representadas en los grupos de discusión, usan la referencia a los funcionarios o a una marca de videojuegos (Playstation) para hablar de tiempo de trabajo, puede conducir a los marcos referenciales de los discursos y prácticas de los grupos con respecto al objeto de investigación.
- Al hablarse desde una identidad, desde el “nosotros” (mujeres, trabajadores, profesionales, etc.) que se reproduce en la propia interacción, los discursos tienden a acentuar más las estrategias que las tácticas, que los detalles concretos del día a día⁶. Es decir, se pone el acento en lo que se considera importante, en lo que parece constituir las reglas del comportamiento.⁷ Esto no ha impedido observar las diferencias entre lo normativo (lo regulado) y lo practicado (lo regular), como se verá al hablar del establecimiento del tiempo de trabajo remunerado y de la conciliación.

Teniendo tales características en cuenta, se han realizado los siguientes grupos de discusión, todos ellos en Madrid.

Identificación	Diseño concreto
Mujeres clases populares	Mujeres entre clase media, media baja que trabajen en comercios, hipermercados, etc., la mitad al menos con niños pequeños sin ayuda contratada permanente en casa. Entre 35 45 años

⁴ Este es el sentido que da a lo dialógico Thompson (1998).

⁵ En la línea especialmente abierta por Bajtin (Voloshinov, 1992)

⁶ Para la distinción entre estrategias y tácticas, véase preferentemente de Certeau (1990) y de Certeau, Giard y Mayol (1994). Para su aplicación directa en el análisis de los discursos sobre el tiempo de trabajo remunerado, Callejo (2005).

⁷ Habermas (1989) distingue entre comportamiento regular y comportamiento regido por reglas, que sólo puede entenderse en su sentido y, por lo tanto, sólo puede observarse desde su producción de sentido.

Profesionales	Varones y una mujer en puestos de responsabilidad ejecutiva en grandes corporaciones o en despachos profesionales. Licenciados universitarios. Entre 30 y 40 años.
Jóvenes	Jóvenes, entre 20 y 25 años, con contratos discontinuos. Al menos, dos años trabajando. La mitad varones, la otra mitad mujeres (no cajeras)
Cajeras	Mujeres. Cajeras de supermercados e hipermercados, entre 28 y 35 años. La mitad con hijos.
Obreros	Varones. Obreros tradicionales, cualificados y semicualificados, en sectores productivos “típicos” (metal, químicas). Entre 35 y 50 años. Casados con hijos.
Administrativas	Mujeres, en puestos administrativos, sin personal bajo su responsabilidad. La mitad en sector público, la otra mitad en sector privado. La mitad con hijos. Edad entre 35 y 50 años.
Varones Cuadros	Varones, técnicos y cuadros del sector financiero. Entre 25 y 35 años. Licenciados universitarios.
Parados	Varones, en situación de paro de larga duración. Padres de familia. Alrededor de los 45 años.
Paradas	Mujeres, alrededor de 40 años. En situación de paro, habiendo trabajado antes varios años. La mitad con hijos.
Amas de casa	Mujeres, amas de casa de clases populares (clase media/media-baja). Entre 30 y 40 años. Hubieran trabajado antes y lo hubieran dejado no menos de hace cuatro años.
Mujeres cuadros	Mujeres, técnicos y cuadros del sector financiero. Entre 28 y 35 años. La mitad con hijos. Licenciados universitarios

¿Qué es lo que concretamente ha permitido recoger la resaltada apertura de esta práctica de investigación social?, ¿qué es lo que de una manera, más o menos inesperada por los investigadores, se ha incrustado en unos discursos predisuestos para hablar de los tiempos sociales? Resaltamos dos campos repetidamente referidos por los grupos y que, por lo tanto, pueden considerarse campos teóricos saturados⁸: el del consumo y el del estatuto de los funcionarios.

Desde las cajeras a los jóvenes profesionales, pasando por los obreros, surge la imagen de un horizonte de consumo, de *norma de consumo*⁹, con una notable presión sobre los comportamientos y decisiones de los sujetos. Las referencias al modelo de consumo marcan una notable diferencia entre un ayer y un hoy. El ayer se dibuja como el momento de acceso al consumo desde una más o menos imaginaria, idealizada e infantilizada situación anterior de penuria (se nombran juegos sin juguetes, práctica del fútbol sin balón, etc.). Un hoy, con un consumo expansivo, inabarcable, donde los hijos aparecen como fuente de una demanda infinita y, a la vez, en continuo cuestionamiento de la posición social de la familia. Desde tal perspectiva, no habría cambiado el tiempo de trabajo remunerado como una imposición de las empresas, sino que las empresas se estarían aprovechando de un contexto marcado por el logro de un modelo consumo constantemente inalcanzable por parte de los trabajadores. Una marca que circula por varias direcciones en la *extensión* del tiempo de trabajo remunerado:

⁸ Véase Callejo (1998).

⁹ El concepto norma de consumo se encuentra especialmente inscrito en las teorías de la regulación capitalista, véase el originario trabajo de Aglietta (1979).

- Si sólo trabajan los varones (grupos de obreros, paradas, amas de casa...) estos tienen que trabajar más (pluriempleo y horas extraordinarias...) para, al menos, mantener la norma de consumo de sus socioestructuralmente iguales.
- El consumo se convierte en un condicionante del modelo de familia. Obliga a que trabajen los dos miembros adultos de la pareja, extendiéndose así el tiempo de trabajo remunerado de la unidad familiar, tal como se ha constatado para otros países (Schor, 1994; Stier y Lewin-Epstein, 2003).
- Relacionado con lo anterior, especialmente con la segunda estrategia en la extensión del tiempo de trabajo remunerado, la vivienda ocupa un lugar privilegiado: la propiedad de vivienda es un marcador esencial de la relación con la norma de consumo, convirtiéndose en un repetido referente en la justificación de la extensión del tiempo de trabajo remunerado. Así, se dice constantemente que se trabaja más y, sobre todo entre las clases populares, que han de trabajar los dos miembros de la familia, porque “hay que pagar la hipoteca”.
- La referencia a una norma de consumo que genera vivencias agobiantes, ha tenido algunos significantes relevantes, además de la propiedad de la vivienda. Es el caso de la marca de videoconsolas *Playstation*. Puede considerarse más que de sintomática su presencia en discursos de grupos estructuralmente en posiciones tan distintas como, por ejemplo, el de mujeres de clases populares o el de jóvenes profesionales¹⁰.

Según todo esto, nos encontraríamos en una situación en la que, siguiendo a Cross (1993), parece haberse optado por el dinero con preferencia sobre el tiempo: tener más dinero, a costa de disponer de menos tiempo social alternativo al tiempo de trabajo remunerado. Una opción que no es una elección en el vacío, como plantean las preguntas insertas en cuestionarios que abordan el tema¹¹. Son los valores sociales; pero, sobre todo, las condiciones vitales las que llevan a aceptar o rechazar la oportunidad de más/menos dinero por más/menos tiempo de trabajo remunerado. Es decir, no sólo es una cuestión de preferencias o estrategias en el vacío.

El otro campo al que se han abierto los discursos sobre los tiempos sociales es la considerada particular situación de los empleados públicos. Puede decirse que los funcionarios aparecen en los discursos como la periférica concreción de cierto ideal, ajeno a la realidad dominante:

- *...los funcionarios son otro mundo, o sea de acuerdo que mis sueños no tienen nada que ver...*
- *... yo tengo dos amigas que trabajan en el Ministerio del Aire en Moncloa, y, y, bueno... es que trabajan de nueve a una, de nueve a una, claro que pasa... que se van al Corte Inglés que están al ladito, además es que son de las que no aguantan un mes de vacaciones, es que están deseando ir a trabajar, porque se lo pasan bomba, es que se lo pasan bomba... encima están en un departamento en el que son cuatro y se llevan de lujo...*

¹⁰ “Pero porque no lo tenían los demás ahora, lo peor ahora es que un niño, yo lo veo por mis sobrinos, tiene la Playstation no sé cuántos, los juegos de, y los otros chavales pues qué es lo que ven, a los demás niños con los miles de juegos y ellos están deseando, pues tenerlos, porque vivimos en una sociedad de consumo que cada vez, se gana más, se trabaja más, se gana más y se consume más...” (Profesionales)

¹¹ La búsqueda de dinero no es un valor suficientemente legitimado en nuestra cultura, para que los sujetos se inclinen a su favor sin condicionante alguno. Aún así, entre la cuarta y la quinta parte de los asalariados participantes en la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo durante los años 2001, 2002 y 2003, se inclinan por la opción que seguramente es menos políticamente correcta: trabajar más horas y ganar más dinero.

JÓVENES PROFESIONALES

¿A qué se debe la idealizada referencia a la posición del funcionario que hace la mayor parte de los grupos, cuando hablan de las relaciones entre vida familiar y vida laboral? Es la concreción de un modelo con el que se identifican los propios funcionarios que han participado en las reuniones. El comportamiento de las funcionarias ante las empleadas administrativas del sector privado (RG. Administrativas) es sintomático: las primeras callan ante las quejas de las segundas. Trabajan y viven en modelos organizativos muy distintos. En mundos con lógicas opuestas, incluidas las temporales. Las manifestaciones son elocuentes:

- *Soy funcionaria, agente*
- *Es que los funcionarios vivís muy bien*
- *No lo consiento, no lo considero un trabajo muy... trabajo mis horas, trabajo mis horas...*
- *Yo tengo amigas funcionarias (...) podéis pasar cuando querías, podéis librar cuando queráis...*
- *Mentira yo lo tengo que justificar*
- *Hombre, por supuesto, a lo mejor trabajáis más que nadie... más que otras personas, y eso no tiene nada que ver...que digo que os dan muchas facilidades, muchas posibilidades, a la mujer con hijos...*
- *Hombre sí, yo tengo quince días de... propio, mi convenio... o sea que*

MUJERES CLASES POPULARES

Ahora bien, esta idealización del modelo temporal del funcionario también procede de los elementos externos al trabajo. No por el trabajo, por lo que se hace, que conllevaría un sinfín de distintas actividades, sino por las condiciones generales del empleo y, en especial, con las relacionadas con el tiempo en sus distintas concreciones. La idealización del funcionario no viene de lo que hace, de la actividad, sino de su imaginaria disponibilidad del tiempo de trabajo, ya sea para su adaptación a las condiciones del presente (permisos, “moscosos”), ya sea para el establecimiento de trayectorias, de su proyección futura, su estabilidad:

... él les tiene que hacer la cena, él los tiene que acostar, él los tiene que bañar, él los tiene que ir a buscar al colegio, pero bueno, él es funcionario y tiene un horario más o menos flexible, se puede escapar y luego recupera horas, con lo cual en ese sentido tengo suerte, pero reconozco que toda la responsabilidad es nuestra, por supuesto que sí.

ENFERMERAS

No. Yo llevo trabajando doce años como funcionaria y yo desde que he entrado tengo prácticamente le mismo horario.

ADMINISTRATIVAS

La idealización vendría dada a partir de las dos dimensiones temporales del trabajo destacadas: distribución en la jornada (horario flexible para el trabajador, horario sin extensiones, jornadas con horarios aceptables, en la mayor parte de los casos con jornada continua -“jornada completa” (*sic*) o “jornada continuada”, como es denominada- y, por otro lado, amplia posibilidad de permisos), proyección (estabilidad, con una biografía laboral asegurada, sin incertidumbres, ni competencias, aun cuando también con poca movilidad) y amplias posibilidades de interrumpir la trayectoria profesional en función de la situación familiar (maternidad, paternidad). Se trata de una flexibilidad adaptada en buena medida a las necesidades de los trabajadores, muy distinta de la que se experimenta en el sector privado, especialmente el formado por las pequeñas empresas. Hay que destacar que son las consideraciones alrededor del tiempo las que hacen de la ocupación de funcionario una referencia:

Yo estoy de acuerdo con lo que mis compañeras están diciendo, y la gente joven lo tiene muy difícil, y yo tengo no sé si la suerte o no la suerte, pero soy funcionaria hace catorce años y tengo alta estabilidad, entiendes, o sea, que en esa preocupación de ahora voy aquí, luego allí, entiéndeme, entonces, me parece que soy privilegiada en ese caso y la jornada pues es completa, de ocho y media a tres... y es fenomenal.

ADMINISTRATIVAS

Condiciones ambas que resaltan especialmente las mujeres del “modelo funcionario”:

- Y luego por ejemplo, antes, hace años, yo he trabajado casi siempre, he trabajado en privado, pero casi siempre en público, y antes teníamos los moscosos, que no sé si de toda la vida los habéis oído hablar...

- Sí.

- ... y eran quince días al año, que los podíamos coger para lo que quisiéramos. Entonces, por ejemplo, se te ponía tu hijo malo con treinta y ocho de fiebre, y tú te podías coger dos moscosos, y con la nueva ley los moscosos a la papelera, y ahora hay que justificar toda, y que me parece muy bien, porque eso es para evitar la gente que abusa, vale, si, pero ahora cuando mi hijo se pone malo no tienes ni a tu marido porque se supone que está trabajando, ni puedes cogerte esos días, con lo cual todo ha ido al revés, y en lugar de ir un poco ayudando, han ido quitando cosas que antes las teníamos y por qué ahora no las tenemos?

ENFERMERAS

Un modelo que parece más adecuado a la situación actual en que se encuentra la mujer en el sistema de género. Tal vez ello explique, más que el hecho de procedimientos de selección de recursos humanos menos discriminatorios para la mujer, en cuanto se encuentran más formalizados, controlados y reglados (oposiciones), la notable presencia de mujeres en la Administración Pública¹². Aun cuando la feminización de la Administración Pública es evidente, lo que ya exigiría una explicación, quedaría por dilucidar si deriva porque su modelo de organización productiva atrae más a las mujeres que a los varones, o si deriva de que, al saberse menos discriminadas en los procesos de selección, concentran sus esfuerzos de acceso al sistema productivo en ellos. Desde los discursos aquí producidos, cuando se habla del modelo de los funcionarios no se hace referencia a sus procesos de selección. Es un modelo de organización temporal del trabajo idealmente referido por unas y otros en los grupos de discusión.

Por lo tanto, la repetida referencia a los funcionarios ha de tomarse como la señalización de un modelo de relaciones laborales privilegiado y, en cierta forma, a extinguir, siendo considerado muy distinto al del resto de la sociedad. Como se refleja en algunas de las expresiones de los grupos aquí traídas y frente al silencio o protesta de los funcionarios presentes en los grupos de discusión, es un privilegio que se considera injusto. Significa también una ruptura entre un antes y un después. Un antes en el que este era el modelo de empleo (la cuasifuncionariado) y un ahora-después, en que ha dejado de ser tal modelo, en que es un modelo añorado. Aunque suponga un ideal, el estatuto de funcionario no es situado en el futuro sino en el pasado.

Mientras la repetida referencia al consumo (consumismo, como lo denominan los grupos) conduce a las fuentes de decisión de los sujetos, a su marco de justificación y racionalización de unas decisiones con las que se sienten parcialmente incómodos, la realizada a los funcionarios pone sobre la pista de los cambios percibidos en el tiempo de trabajo.

¹² Según los resultados del tercer trimestre de la Encuesta de Población Activa, las mujeres suponen ya más de la mitad de los asalariados en el sector público.

Tiempo referido

Siguiendo a Prieto y Ramos (1999), el tiempo de trabajo remunerado tiene distintas facetas. Lo que aquí nos preguntamos es cuál ha sido la dominante en los discursos de los grupos y cuáles, por el contrario, han ocupado un lugar periférico. Pues bien, hay que empezar diciendo que la referencia principal, aun cuando no única, ha sido la jornada cuando los grupos son cuestionados por el tiempo de trabajo. Ahora bien, se ha tratado de una referencia a la jornada que ha dejado a un lado su cuantificación, pues en ninguno de los discursos grupales producidos se ha recogido directa designación de la cantidad de horas trabajadas, sea cual sea su periodicidad: día, semana, mes o año. Desde tal marco, podría decirse que no se hacen cuentas con el tiempo de trabajo remunerado¹³. El tiempo de trabajo remunerado aparece marcado por una distribución a lo largo del día, yendo principalmente desde la hora de inicio a la hora final, en la que se deja el empleo por ese día. De aquí, la preferencia generalizada por la jornada continua, ya que reduce la distancia entre la hora de entrada y la hora de salida, y el consecuente rechazo, especialmente formulado por las mujeres (Mujeres Cuadros) de la jornada partida, que tiende a ampliar la distancia entre hora de entrada y hora de salida. La referencia dominante es el horario y no las horas. Un horario en el que se tiende a incluir el tiempo destinado a la comida, especialmente cuando el propio horario y las grandes distancias urbanas impiden alejarse del centro de trabajo:

M- Lo que pasa que aunque lo tengas fijo, que yo tengo de nueve a cinco, pues claro, te parte a... tienes que comer fuera, no te cabe otra, a no ser que te pille cerca tu trabajo, o... Pero si estás en la otra punta pues no te compensa: venir, comer, volver a irte... No, porque si es de nueve a cinco por ejemplo no...

JOVENES

El dominio del horario en los discursos de los grupos puede explicarse por su capacidad estructurante. Si el tiempo de trabajo actúa como un pivote sobre los demás tiempos (Prieto y Ramos, 1999) es porque alrededor del mismo se estructura el conjunto de la jornada, tanto de los propios trabajadores como del resto de miembros de la unidad familiar. Desde tal perspectiva estructurante, lo importante no es tanto el número de horas dedicadas al trabajo remunerado sino dónde se encuentran ubicados, a lo largo de la jornada, los espacios temporales en los que está ausente la dedicación al trabajo remunerado. Es decir, es una determinada distribución del número de horas dedicadas al trabajo remunerado –el horario– lo que permite organizar el resto de la jornada. De hecho, el término jornada es utilizado especialmente para referirse a la jornada laboral (Obreros), de manera que viene a significar el tiempo de trabajo formalmente estipulado por día en función de la hora de entrada y, sobre todo, la hora de salida. Frente al acento puesto en las reivindicaciones sindicales en el número de horas, especialmente cuando se encuentran referidas a la semana y cuyo máximo exponente reciente ha sido la reivindicación de las treinta y cinco horas semanales, ha de resaltarse que desde las vivencias de los sujetos cobra mayor importancia la distribución del número total de horas. El horario es el problema, lo que impide o facilita otros tiempos sociales.

El acento en los horarios es mayor según disminuye la estabilidad de los mismos¹⁴ y según aumenta la presión derivada de la asunción de la necesidad de un tiempo distinto al destinado al trabajo remunerado, como el requerido para el cuidado de los hijos. Es lo

¹³ Puede llamar la atención la ausencia de referencia alguna a las 35 horas semanales, tras el debate impulsado en Francia y su presencia en las demandas sindicales en las negociaciones colectivas.

¹⁴ El 35,2% de los asalariados cambia al menos algunas veces el número de horas que trabaja en función de las necesidades de la empresa (Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2003).

que ocurre en los grupos en los que se expresan cambios de turnos a lo largo de la semana, de una manera más o menos impuesta, que impide la organización de los otros tiempos vitales (“*se está de tarde o mañana*” Cajeras; también, aun cuando desde un modelo menos impositivo, Enfermeras) o, más acá de los turnos, cuando la presión para la dedicación personal al cuidado de los hijos es notable (Mujeres Clases Populares). Pero, sobre todo y en la medida que afecta al conjunto de los grupos de ocupados, ha de remarcarse el lugar protagonista que tiene en los discursos la hora de salida.

Salvo en el grupo de enfermeras y referido a la hora de entrada en los fines de semana, apenas se discute y habla sobre esta hora de entrada; mientras que la hora de salida se convierte en un concepto lanzado al debate y, por lo tanto, sobre el que los grupos proyectan sus intereses. La hora final diaria del tiempo de trabajo remunerado es centro de conflictos y juegos de los grupos, proyectándose sobre su propia concepción, pues ¿qué entienden los grupos por la hora de salida? ¿Cuándo los grupos mantienen que se sale del trabajo? En un fragmento discursivo anterior, que puede recoger la concepción del conjunto de los grupos urbanos empleados, la salida del centro de trabajo para comer no se considera la hora de salida, pues hay que volver al propio centro o la ocupación. Es más, la mayor parte de los grupos de ocupados establecen una radical separación entre el horario de salida, la hora formalmente marcada en la que se termina el tiempo de trabajo remunerado en el día, y los horarios en los que “se sale”.

En el grupo de obreros, el horario de salida aparece ampliado por la prácticamente rutinaria realización de horas extras. Puede decirse que la hora de salida marca la frontera entre las horas *ordinarias* y las *extraordinarias*. El horario de salida se difumina en la medida que se asciende en la posición estructural y ocupacional de los sujetos. Entonces, el horario de salida queda subordinado a las estrategias de movilidad profesional y en la organización. Como se dice: no hay horario sino jornada prolongada para ascender o “*no sé sinceramente cuando voy a salir*” (Mujeres cuadros, Varones cuadros, Jóvenes profesionales).

El horario de salida iguala y separa dentro de cada uno de los grupos sociolaborales representados en los grupos de discusión. En el grupo de obreros varones, la extensión del horario con las horas extras señala un sector privilegiado, que tiene la posibilidad de aumentar sus ingresos y, por lo tanto, su capacidad de consumo. Son, en cierta forma, seleccionados. En los grupos de cuadros varones del sector financiero y de jóvenes profesionales, parece que sólo pueden permitirse la resistencia a las presiones para la extensión del horario quienes han renunciado a toda estrategia de movilidad ascendente en la organización (empleado presente en el grupo de Cuadros del Sector Financiero). Matices especiales se proyectan desde el grupo de mujeres cuadros. Al igual que en el caso de los varones de similar nivel ocupacional, sitúan la prolongación de la jornada como un hábito que ha difuminado el horario formal de salida. Hasta, de la misma manera que estos grupos de varones, admiten fatalmente la incompatibilidad de horarios de salida fijos y cargos de responsabilidad en un contexto de creciente competitividad económico-financiera. Sin embargo, la vivencia quejosa con respecto a tal situación puede considerarse más intensa y más general en este grupo de mujeres que entre los varones, llegando a hacer causa común –como “mujeres”- frente a lo que se tiene como una práctica de organización del tiempo de trabajo masculina. Una intensidad que es aún mayor, fraccionando el grupo, entre quienes tienen la experiencia de la maternidad. Para estas últimas, puede hablarse de la recuperación de la hora formal de salida.

Cuando se ejerce un empleo, los sujetos no cuentan el tiempo de trabajo sino que cuentan (narran) el tiempo ocupado y libre. Como señala Cross (1993), el tiempo libre deriva directamente del tiempo laboralmente ocupado y remunerado. Ahora bien, cuando lo que preocupa a los sujetos es obtener un empleo o cambiar de empleo

(parados, fracciones de los grupos de amas de casa, paradas; pero, también, jóvenes profesionales, mujeres cuadros, varones cuadros), también cobra especial relevancia una perspectiva del tiempo de trabajo remunerado que incluye la trayectoria biográfica de los propios sujetos: lo que han hecho y han sido, lo que pueden llegar a ser y hacer. En principio, puede hablarse de una relación inversa en los grupos según el acento puesto en la organización del horario y el puesto en la trayectoria. Parece que la comparativamente excesiva extensión al hablar de los horarios (Cajeras, Enfermeras: “*no hay carrera de enfermeras*”, Mujeres Clases Populares) ha impedido la referencia a las trayectorias y, claro está, viceversa: en los grupos en los que se ha hablado comparativamente menos de los horarios, aun cuando su relevancia haya sido importante, han podido dar entrada a otras concepciones del tiempo de trabajo remunerado. ¿Simple o casual distribución diferencial del tiempo de narración discursiva dedicado a los distintos tipos de tiempo de trabajo remunerado o síntoma? ¿Puede establecerse una división de los grupos entre aquellos que tienen horario y carecen de trayectoria y los que, al contrario, tienen trayectoria, pero presentan unos horarios menos rígidos e impuestos? ¿Es una división o, realmente, una articulación? Quedándonos sólo en los grupos de ocupados y recogiendo en buena medida parte de lo ya señalado, parece que la posibilidad de trayectoria –especialmente de trayectoria de movilidad ascendente en el futuro o de logro de la estabilidad en el empleo en tal futuro– funciona como dispositivo que *flexibiliza* el horario de salida hacia su extensión. Sin embargo, en aquellas ocupaciones donde la trayectoria de movilidad se percibe muy reducida, se imponen los horarios.

Una perspectiva biográfica del tiempo de trabajo que, si bien se ha concretado de distintas maneras en el conjunto de grupos de discusión, aparece marcada por tres características:

a) Se establece inscrita en retóricas de pasado y futuro de los grupos *en* el mercado de trabajo. Aparece con mayor intensidad la perspectiva biográfica del tiempo de trabajo remunerado en los grupos sociolaborales realizados interesados en presentar un pasado y un futuro en tal tipo de tiempo social.

b) Se encuentra especialmente marcada por el temor a *quedar fuera del mercado laboral o profesional*.

c) La perspectiva biográfica es distinta en cada uno de los sexos. Puede hablarse de distinta construcción de trayectorias.

Los grupos que apenas se proyectan con futuro en el mercado laboral, dudando incluso de su inscripción en el mismo en tal futuro, al menos en la misma situación (Cajeras, Mujeres Clases Populares), apenas hacen referencia al mismo y su trayectoria: sin pasado, ni futuro laboral. Un dominio retórico del presente, que adquiere entre los jóvenes (grupo de jóvenes) las características de una necesidad hecha virtud: empleos eventuales que impiden pensar en el futuro son presentados como el ejercicio de una libertad en el presente:

H- *El día de mañana sí; y el día de mañana tendré que joderme y aguantarme, pero de momento puedo vivir, y yo un trabajo que no me convence y me están...*

M- *Claro, de momento piensas en presente.*

RG. JOVENES

La perspectiva biográfica ha estado impregnada de temor. Por un lado, el temor a estar ya fuera del mercado: referencia de los parados a la creciente disminución de las ilusiones de encontrar empleo, referencia de las amas de casa con voluntad de retorno al mercado laboral a una formación que ya no aparece como competitiva sino como propia de otros tiempos, de aquellos en los que abandonaron el mercado laboral para dedicarse

exclusivamente a la familia. Por otro lado, constante presencia de la amenaza de: “*quedar fuera del mercado*” (Mujeres Cuadros), como condensación del *mercado profesional*, de las ocupaciones más profesionalizadas, en función de un dibujo de las carreras profesionales en creciente acortamiento. A la vez que se percibe una mayor extensión del tiempo de trabajo remunerado a lo largo del día y la semana en estos niveles cuando: “*se está en los diez mejores años de tu vida*” (Varones cuadros), se percibe su drástica reducción a lo largo de la trayectoria biográfica, con un final –a modo de fecha de caducidad profesional- que se ubica alrededor de la mitad de la cincuentena. Por lo tanto, se entra más tarde en el mercado laboral –cuando se ha obtenido la suficiente formación y titulación que da acceso a las posiciones de las categorías más profesionalizadas- y se sale antes, ya sea de manera real, con prejubilaciones (Varones cuadros, Obreros), ya sea de manera simbólica, quedando apartado de los puestos y cargos en los que cobra sentido la competencia profesional (“*hay empresas en las que empiezas a bajar*”, Jóvenes profesionales).

Si la jornada laboral se encuentra marcada por el horario de salida; la trayectoria laboral lo está por la edad de salida, cuya aproximación, a partir de la constatación de una especie de caducidad acelerada de los trabajadores. No obstante, ha de subrayarse que mientras que para los grupos menos cualificados (Amas de casa, Mujeres Clases Populares) la edad aparece como problema para volver al mercado de trabajo, para encontrar un empleo, especialmente en esa edad derivada de haber pasado varios años cuidando exclusivamente a sus hijos y parejas; para los grupos profesionalizados, se trata de una edad que les impide competir, que les relega a la inmovilidad ascendente dentro de su campo profesional o en la organización.

Ha sido en los dos grupos de desempleados donde la perspectiva del tiempo de trabajo biográfico ha adquirido mayor relieve. Hay un interés en estos grupos por resaltar su estado actual como una etapa más en una trayectoria amplia, que en los varones se concentra en la trayectoria laboral (los oficios o profesiones ejercidas, las cotizaciones realizadas a lo largo de su vida laboral como el fundamento para la reclamación de una deuda, etc.); mientras que en las mujeres se convierte en trayectoria vital marcada por la maternidad. Son grupos sociales que apenas tienen horario laboral al que hacer referencia, aun cuando los varones subrayan su subordinación a un horario paralelo al laboral incapaz de detener lo insoportable de un tiempo vacío: “*los días crecen, las ilusiones decrecen*”, Parados). Pero esto no basta para justificar el acento puesto en la perspectiva biográfica del tiempo de trabajo. Puede entenderse como una reclamación de futuro a la sociedad en función de las credenciales de un pasado.

Varones y mujeres articulan de distinta manera la trayectoria laboral-profesional y la trayectoria vital. Los primeros, incluyen la trayectoria vital en una trayectoria laboral-profesional que tiende a aparecer de una manera lineal, como directa relación entre lo acumulado en el pasado (titulaciones, esfuerzos, cotizaciones, méritos en general) y el futuro (cargos, éxito profesional, autonomía, pensión). Las segundas y salvo en el caso de las que están actualmente fuera del mercado laboral (Paradas, Amas de Casa, fracción de Mujeres de Clases Populares) apenas cuentan de una manera lineal las trayectorias laborales pasadas o futuras, que, por otro lado, se encuentran subordinadas a una trayectoria más amplia, a la trayectoria vital. Son trayectorias que integran pequeñas o grandes rupturas, ya sea en el pasado (maternidad entre las más mayores, seguimiento de la carrera profesional de la pareja: traslados, etc.) o en el futuro (maternidad entre las más jóvenes, ruptura de la pareja, ante la que la disposición de un empleo funciona como escudo protector y garantía de independencia). Desde tal oposición, podría decirse que mientras los varones utilizan la vida para hacer su trayectoria laboral o profesional, las mujeres utilizan el tiempo de trabajo remunerado

para hacer su vida. Sentencia susceptible de inclinar al lector a una idealización de la situación si no fuese porque es resultado del sistema de género y de una relación de dominación, por lo que se convierte en que los varones pueden hacer su vida profesional, dejando a un lado los otros trabajos de la vida; mientras que las mujeres se ven impedidas a llevar a cabo su carrera profesional porque son empujadas a realizar los trabajos de la vida que ellos dejan de hacer; y porque ha de resaltarse, como especialmente hace la fracción de mujeres que se ve presionada a salir del mercado laboral (Mujeres Clases Populares), que el empleo es más que tiempo: es comunicación, redes sociales, disponibilidad directa de recursos económicos, prestigio, etc.

Por último, en este apartado, hay que referirse al lugar relativamente marginal que han ocupado en los discursos las referencias a la intensidad del tiempo de trabajo. Aparecen vinculadas a determinadas concreciones de algunas profesiones (ciertos servicios entre las enfermeras o cargos de responsabilidad entre los cuadros del sector financiero) y sólo entre las mujeres de clases populares, con ocupaciones subordinadas (limpieza, empleada de peluquería, dependienta de comercio, etc.), se recoge la referencia al aumento de los ritmos del trabajo. Sólo, entonces, aparece como uno de los elementos que señala el cambio.

Cambios en el tiempo de trabajo remunerado

La percepción de cambios en el tiempo de trabajo remunerado aparece vinculada con el grado de inserción en el mercado laboral. Así, en los grupos que cabe calificar con un menor grado de inserción –Amas de Casa, Paradas, Parados y Jóvenes- la percepción de cambio ocupa un lugar marginal. Apenas hay conciencia de ella. Es más, lo que se percibe en la actualidad tiende a subrayarse como algo inscrito en las propias condiciones *normales* del trabajo remunerado, como cuando el grupo de amas de casa destaca que sus padres (varones) tampoco estaban en casa, pues dedicaban la mayor parte de la jornada al trabajo remunerado: “*recuerdo que estaba [el padre] trabajando todo el día*” (Amas de Casa).

Los sectores que presentan un grado de inserción medio, significado especialmente por contratos de carácter temporal (fracciones de los grupos de Administrativas y de Varones Cuadros), han resaltado la creciente temporalidad en las relaciones laborales. En el grupo de Varones Cuadros se dice: “*se ha acabado el fijo*”, dando por finalizada una etapa histórica marcada por los contratos indefinidos para el conjunto de trabajadores. En el de Administrativas eventuales y frente a las funcionarias, también participantes en el mismo grupo de discusión, se dibuja una trayectoria laboral trazada en clave de sucesión de contratos temporales, contrastando con un reciente pasado en el que se estaba empleado en una única empresa.

Los principales cambios en el tiempo de trabajo remunerado se encuentran parcialmente anunciados en el anterior apartado y soportados por los grupos socioeconómicos con mayor grado de inserción en el mercado laboral. Especialmente son aquellos cambios que afectan a los sectores más profesionalizados y con mejores posiciones en la estructura ocupacional, como es la referida desaparición del horario, sobre todo de un horario de salida que se extiende hasta la noche (Varones y Mujeres Cuadros), a favor de la disponibilidad y la obtención de objetivos (Varones Cuadros y Jóvenes Profesionales):

Si pero es que hoy día los puestos... yo no soy operario, soy (...) tampoco tengo horario o sea yo hay veces que me llaman al día, noche a casa, oye que ha surgido un problema que tal... pero te quiero decir que... yo lo tengo asumido, lo tengo asumido...

JOVENES PROFESIONALES

La prolongación del horario es lo que marca radicalmente la distancia entre el antes en el tiempo de trabajo y el después. Una distancia que se establece con relación a la adecuación al horario formal, pues mientras antes tendía a cumplirse, en la actualidad se incumple:

...eso hace prolongar tu horario en detrimento de tu vida familiar, cosa que por el contrario antes, yo creo que, no lo sé, me puedo, equivocar, pero yo creo que antes te ceñías más a tu horario, yo por lo que me cuenta un poco mi padre... o mi madre...

JOVENES PROFESIONALES

Una extensión del tiempo de trabajo que camina en un doble sentido cuando se tiene por marco la unidad familiar o la pareja. Así, mientras que en el abordaje de la estructuración de la jornada se tiene la diferencia entre un antes y después en clave de más tiempo de trabajo remunerado individualizado, conjuntamente se resalta como gran cambio la extensión del tiempo de trabajo remunerado familiar al incorporarse la mujer al mercado laboral. Hay una doble extensión del tiempo de trabajo, que apenas puede percibirse si se toma el tiempo de trabajo de manera individualizada. El cambio se sitúa en la extensión y lo que puede considerarse *la doble extensión*. Sólo en algunos grupos (Enfermeras, Mujeres de Clases Populares, Varones Cuadros), ha habido referencia a la mayor intensidad del tiempo de trabajo, a la aceleración de los ritmos¹⁵.

Más que la referencia a lo que se consideran principales cambios en el tiempo de trabajo remunerado, hay que destacar el marco explicativo que se utiliza para dar cuenta de los mismos, pues dista de ser evidente el protagonismo exclusivo de los intereses empresariales. Claro que estos se encuentran tras el cambio. De una manera tan obvia que apenas cabe señalarlo en los discursos. Pero los discursos de los grupos van más allá, encontrándose huellas de cierta complicidad y autoculpabilidad en un proceso que, por lo demás, no aparece normativamente aceptado. Se discute; pero se hace, entrando aquí la retórica de la explicación justificativa. Esto nos lleva a preguntarnos sobre el cómo se establece el tiempo de trabajo. En el establecimiento del tiempo de trabajo remunerado, especialmente en lo que respecta a los horarios y el número de horas, los grupos con dominio de trabajadores en el sector privado han manifestado la distancia existente entre lo formal y lo real, lo que se negocia en los convenios, y lo que se negocia de manera individual o es impuesto y aceptado por el trabajador¹⁶. De hecho,

¹⁵ “...trabajaban, pero era otro ritmo d trabajo, y trabajaban muchísimo...era un trabajo más duro que hoy día pero yo qué sé, era un trabajo que no era tan agobiante, no era el estrés que vivimos hoy día nosotras, esta cosa, no sé... era de otra manera, no sé, mi madre también siempre me está diciendo eso... mesta diciendo, fíjate con lo que yo he trabajado, las, las, eran unos cestones de ropa hasta arriba de la gente rica del pueblo, ella se lo lavaba y se lo tenía que planchar, y era pequeña, y ella ...” Mujeres clases populares

¹⁶ “..Claro, dices, yo también, yo quiero eso... pero llegas y te encuentras que la empresa te dice: no, tú me firmas por ocho, pero me vas a trabajar por catorce, y además esto que dice aquí que te voy a pagar tal, no es verdad, no te lo voy a pagar, y si me llegas a un incentivo de ventas de chorrocientos mil... posiblemente te lo pague, y ojito con no sé qué... me parece que me estáis tomando un poco el pelo, y es el miedo de, decir bueno, si muevo un poco: tralla y a la calle, y te vas a la calle y empiezas a engordar tu currículo y empiezan a decir, y te empiezan a decir ¿ y tú por qué te has ido de aquí? ¿Y por qué se ha ido de aquí? ¿y por qué te has ido de aquí? ¿y por qué te has ido de aquí?” Jóvenes Profesionales

- A lo mejor las leyes dicen que puedes hacerlo, no, pero luego, estás en un trabajo y...
- Pero una cosa, eh...sobretudo la pequeña empresa, eh
- Sí

los convenios aparecen como el telón de fondo colectivo a partir del cual cabe la mayor o menor negociación individualizada por parte del asalariado.

La primera fuente de justificación para la aceptación del cambio se encuentra en lo que se denomina *consumismo* o presión consumista. Se trata de las condiciones impuestas por una norma de consumo que reduce la resistencia de los trabajadores para los aumentos de tiempo de trabajo (Cajeras, Jóvenes Profesionales). Unas condiciones que llevan a extender el tiempo de trabajo remunerado en clave de acumulación de varios empleos, como ocurre en el grupo de obreros, que señala la aparente contradicción por la que ahora se trabaja menos (menos horas en el puesto de trabajo) y, a la vez, se trabaja más (se está empleado en varias empresas o se realizan de manera rutinaria horas extraordinarias). La justificación en este caso es semejante a la expresada en otros grupos: los ingresos (“*el sueldo*”) del tiempo *formal* de trabajo remunerado en un solo empleo es insuficiente para mantenerse en las demandas de la norma de consumo. Así, en este grupo de obreros, se llega a atribuir la imposición de más horas a una especie de individualismo consumista, y no a la propia empresa, en el caso de las horas extraordinarias. Es como si el propio trabajador buscara las horas extraordinarias.

La otra fuente de justificación de la extensión del tiempo de trabajo en clave de autoculpabilidad es referida desde mayor distancia. Incluso puede hablarse de una distancia crítica. Es la idea de que la extensión del tiempo de trabajo remunerado pueda deberse a la propia ineptitud profesional del empleado: se sobrepasan los horarios por no tener la capacidad suficiente para obtener los objetivos y las tareas señaladas en el tiempo comprendido en los mismos. Se encuentra especialmente presente en los discursos de las mujeres profesionales y cuadros, aun cuando está compartido por los varones en menor grado, puesto que el peso de una cultura que dificulta las expresiones de impotencia en cualquier campo para los varones parece hacerse presente. Es difícil que un varón se reconozca torpe ante una tarea, incapacitándose así para la crítica de las tareas que se le imponen, lo contrario que ocurre con las mujeres:

“(Mujer)... *o por que tienes mucho trabajo y necesitas otra persona, o porque eres muy torpe y no lo puedes hacer en tu jornada de trabajo...*”

JOVENES PROFESIONALES

La mala conciencia ante el incumplimiento de los objetivos o la falta de finalización de las tareas parece derivar de una imagen de lo que se entiende por profesionalidad puesta en juego. Es “poco profesional” dejar las tareas inacabadas por cumplir sólo con el horario formal. Una actuación así, genera culpabilidad. Incluso, cuando se sobrepasa ampliamente el horario:

eso con el tiempo desaparece, yo ha llegado a irme a las ocho y a las nueve de la noche con, yo he llegado a irme a las nueve de la noche pues eso con la sensación de decir qué estoy haciendo fíjate a que hora me voy cuando mi hora de salida era a las cinco y media... mi hora de salida son las cinco y media, por ejemplo, y irme a las nueve casi a escondidas, vamos... y eso.....

JOVENES PROFESIONALES

Relación entre tiempos sociales

-
- Porque a lo mejor las grandes empresas si se lo pueden permitir, pero la pequeña empresa, pfff... qué hace ¿contratar a muchísima gente? no
 - ...tú tienes derechos pero estadísticamente, pero que luego tu lo cojas y tú lo hagas, ya simplemente por tus compañeras y porque el tema de tu trabajo es distinto, ya es otro rollo, ya funciona de otras manera...
Mujeres clases populares

Son varios los tipos de tiempo sociales. Pero, aun cuando algunos de los grupos realizados resaltan y demandan la existencia de tiempo libre, especialmente de disfrute individualizado (Jóvenes Profesionales, Jóvenes) frente al tiempo familiar, este apartado se centrará en la evaluación que se ha hecho de las relaciones entre tiempo de trabajo remunerado y tiempo de trabajo doméstico. Además, lo hace tomando como punto de vista el del tiempo de trabajo remunerado. La pregunta principal aquí es: ¿hasta qué punto el tiempo de trabajo remunerado –propio o ajeno- condiciona el tiempo de trabajo doméstico (propio o ajeno)? Más concretamente: ¿Cómo los cambios referidos en el tiempo de trabajo remunerado afectan al tiempo destinado a la familia y, en especial, al tiempo de trabajo doméstico? Preguntas que parten de la asunción del tiempo de trabajo remunerado como tiempo sobre el que pivotan todos los demás tiempos. Pero, al menos desde las representaciones mantenidas por los sujetos, no siempre aparece tan evidente tal carácter de tiempo pivote. En cualquier caso, una relación entre tiempos que requiere como marco el sistema de género.

Ellas, cuando no trabajan de manera remunerada (Amas de Casa, Paradas), acentúan la determinación del tiempo de trabajo remunerado (ajeno) de su tiempo de trabajo doméstico; pero son especialmente los hijos, con sus horarios de colegio, ocio y actividades extraescolares, los que parecen determinarlo. Entonces, el tiempo de trabajo remunerado no parece actuar como pivote de los tiempos de los demás –de la pareja- cuando hay hijos, a los que se da la preferencia en las atenciones. El cuidado a los hijos y, más en concreto, la calidad del cuidado a los hijos es el argumento que estas mujeres sitúan como justificación de la decisión de abandono del mercado laboral y frente a las otras mujeres, las que trabajan remuneradamente, que no estarían ofreciendo la misma *calidad* de tiempo:

no es tanto de organizarte para que puedas planchar, para que puedas comprar o para que puedas ir, no es eso, yo no hablo tanto por ahí, somos capaces, más que capaces, yo estoy hablando de otra cosa, estoy hablando de pasar tiempo, con el tiempo de calidad como se suele decir, si no hay tiempo no hay calidad, que porras, porque no se trata de pasar una hora de calidad, no hay calidad si no hay tiempo, yo hablo de estar, de estar, por ejemplo cuando los niños son pequeños el que está educando a ese niño si le llevas a la guardería te lo educa el de la guardería y si está en casa una señora te lo educa la señora

PARADAS

Fragmento discursivo que puede entenderse como reivindicación de una decisión, una posición social y un trabajo, aunque no se encuentre remunerado. Un fragmento que, por otro lado, parece anclado en el pasado. En un modelo de familia que parece en trance de desaparición, el del varón como única fuente de ingresos de la familia, a favor de otro modelo familiar en el que los dos miembros de la familia se encuentran en el mercado laboral y genera ingresos (Lewis, 1992; Esping-Andersen, 1999). Admitamos que el modelo de dos ingresos es el modelo de referencia, a pesar de las muestras de protesta que han presentado sobre el mismo los grupos en los que la mujer no trabaja de manera remunerada: Amas de Casa, Paradas, Obreros. La familia con dos ocupados y dos ingresos es la norma de referencia pero ¿norma de frecuencia? Al respecto hay que tener en cuenta dos elementos: el envejecimiento de los hogares, derivado del envejecimiento de la población, que hace que una buena parte de los mismos esté formado por una pareja en la que ninguno de los dos se encuentre ocupado, y la relativa escasa presencia de la mujer española en el mercado laboral, aun cuando haya aumentado la misma recientemente. Así, tenemos que, según datos del Censo de Población y Viviendas de 2001, hay un 63,2% de núcleos familiares en los que la mujer

(en pareja o en solitario) no figura como activa (mercado laboral). La baja actividad femenina es notable en modelos de hogares que pueden calificarse de antiguos: hogares mayores, clase obrera tradicional y ámbito rural, donde la mujer tiende a no declarar su actividad fuera del hogar, aun cuando sea destacada su aportación a la producción. De esta manera, se obtiene una tasa de actividad femenina entre las más bajas de Europa y, a la vez, una tasa de desempleo femenino que, en comparación con la tasa de desempleo masculino, sigue indicando problemas de inserción en el mercado laboral derivados del sexo. Así, mientras la tasa de desempleo masculino se encuentra actualmente (tercer trimestre de 2004) en valores claramente por debajo del 10%, la de desempleo femenino está alrededor del 15%.

Aun cuando el descenso de la tasa de paro femenino ha sido notable en el último decenio, desde valores que superaban el 30% en 1994, no deja de ser el desempleo de las mujeres y, sobre todo, la relativa baja tasa de actividad femenina las principales guías en el impulso de las políticas de conciliación entre vida profesional y vida laboral. La relativa baja ocupación de la mujer condiciona la baja proporción de hogares en los que los dos miembros adultos están en la situación de activos. El 63,2% de núcleos familiares en los que la mujer (en pareja o en solitario) no figura como activa (mercado laboral) habla de carácter relativamente minoritario del nuevo modelo familiar con dos ingresos. No ocurre lo mismo en la muestra estructural aquí utilizada, donde se ha dado cierta prioridad a la representatividad de los hogares en los que la mujer trabaja de manera remunerada. Una estrategia metodológica que ha tenido por finalidad la observación de los problemas en la articulación y el grado de determinación entre los dos tiempos que aquí se toman por referencia, el tiempo de trabajo remunerado y el tiempo de trabajo doméstico.

Entrando ya de lleno en los discursos sobre la relación entre ambos tipos de tiempo de los grupos con participantes en los que los dos miembros de la pareja se encuentran, laboralmente ocupados, se han constatado cuatro dimensiones principales o estructurantes, en la medida que se establecen como marcos discursivos para las relaciones entre los dos tipos de tiempos sociales:

a) En los grupos de discusión con presencia de mujeres –total o parcial- la relación desigual entre los sexos con el trabajo doméstico se extiende por el conjunto del discurso grupal. Algo que no ocurre con los grupos formados exclusivamente por varones. Para las mujeres, cuando hablan de tiempo de trabajo remunerado, la relación con el tiempo de dedicación a la familia y/o las tareas domésticas es importante, ya sea como problema del presente (Jóvenes Profesionales, Mujeres Cuadros, Enfermeras, Cajeras, Administrativas), ya sea como problema del futuro (Jóvenes).

b) Se percibe un cambio notable en el espacio doméstico. Incluso, puede decirse que los grupos remarcan más los cambios en el espacio doméstico, que en el tiempo de trabajo remunerado. Unos cambios marcados, por un lado, por la mayor predisposición de la mujer a su inserción total en el mercado laboral, caracterizada como irreversible por los grupos de mujeres jóvenes que identifican el mantenimiento de una profesión con la independencia futura (Jóvenes, Mujeres Cuadros, Enfermeras). Por otro lado, por la propia resistencia de las mujeres al desigual reparto de las tareas domésticas. Una resistencia que es mayor en el caso de que ellas se encuentren ocupadas; pero que, en cualquier caso, está presente en todos los grupos con mujeres. Esta resistencia de las mujeres, que también puede entenderse como consecuencia de la inserción en el mercado laboral y la imposibilidad de mantener los dos tipos de trabajo (remunerado y doméstico), ha hecho visible el propio trabajo doméstico. Como se dice en los grupos, antes el trabajo doméstico “se hacía”, como si no exigiese trabajo; mientras que, ahora,

incluso en aquellos grupos de mujeres cuya resistencia parece quedarse más en el discurso que en la acción, *hay que hacerlo*, viviéndose como una atribución injusta:

No, yo llego a mi casa y me toca hacerlo

MUJERES CLASES POPULARES

c) El reparto del trabajo doméstico y, por lo tanto, del tiempo de trabajo doméstico se ha constituido en los discursos como la mayor referencia de conflicto. Es el espacio privado donde se establece el conflicto, como apuntan Bouffartigue y Bocchino (1998) para los cuadros. Mientras que parece que el conflicto con las empresas, por algunas de las razones argumentadas anteriormente, se ha diluido en una especie de complicidad o subordinación individualizada, el conflicto en el ámbito doméstico se muestra patente. Es especialmente señalado por ellas y es reconocido por ellos:

no, pero no te lo digo por lo de la lavadora, te lo digo en general, o sea un día que no puede... a mí me manda a la calle, pero vamos vete a tomar por saco... para que la deje tranquila porque no ves que tengo que hacer esto....pero no pasa nada, que se come, que, que si vas a (...) tiempo a comer en el suelo, joder que porque hoy no pases... no pasa nada, o sea evidentemente son diferencias de criterio, pero es tema de conflicto cuando no se llega a un acuerdo, pero lo que si está claro es que si no estamos preparados, sobretudo el hombre, la sociedad ha cambiado y tenemos que ayudar, por, por, todo lo que

JOVENES PROFESIONALES

Incluso, aparece con los rasgos de un conflicto colectivo, en el que no se dibuja una mujer frente a un varón sino al colectivo de mujeres frente al colectivo de varones. Por ello, las acusaciones de algunas mujeres participantes no se dirigen sólo a los varones, sino que también lo hacen, con bastante mayor intensidad (Mujeres Clases Populares), a las mujeres que ceden, que no ofrecen lo que se considera debida resistencia. Es decir, mientras en el ámbito productivo las negociaciones adquieren un carácter individualista; en el ámbito doméstico, tienen un carácter colectivo. Es más, buena parte de los discursos de las mujeres aparecen como un explícito diálogo –en el sentido de Bajtin (Voloshinov, 1992)- entre las que han optado por las tareas domésticas y abandonado el mantenimiento del puesto de trabajo (Amas de Casa, Paradas)¹⁷ y las mujeres que mantienen el puesto de trabajo, a costa de un conflicto continuo en el ámbito doméstico (Enfermeras, Mujeres Clases Populares)¹⁸. El carácter colectivo del conflicto –en clave de lucha en el sistema de género- se traduce en una presión normativa entre las mujeres, donde frecuentemente aparece como más costoso el mantenimiento de la lucha que la propia realización de las tareas domésticas y, por lo tanto, la reproducción de la desigualdad en el reparto de las mismas. También es un esfuerzo *estar en conflicto permanente* en un ámbito, como el doméstico, que se tiene como aparentemente fuera de los conflictos; pero: “*tienes que estar con el látigo todo el día*” (Enfermeras). Un conflicto que exige un esfuerzo, incluso en los estratos en los que se encuentra la solución parcial en forma de contratación de ayuda a terceras personas.

¿Por qué hay conflicto entre los sexos y no entre empresarios y trabajadores? No es intención de este trabajo contestar en profundidad a una pregunta, pues requeriría desarrollar una aportación autónoma; pero, más allá de llamar la atención sobre la necesidad de encontrar respuestas, cabe alguna reflexión. Mientras en el ámbito productivo, del llamado mercado laboral, la relación de dominio de la empresa sobre los

¹⁷ Acusan a las mujeres con empleo remunerado de abandonar a su familia, especialmente a sus hijos. Se constituyen en madres que acusan a otras madres.

¹⁸ Acusan a las mujeres dedicadas exclusivamente al trabajo doméstico y familiar de abandonar su dignidad como mujeres. Se constituyen en mujeres que acusan a otras mujeres.

trabajadores ha aumentado notablemente en los últimos decenios, especialmente a partir de la desregulación de las relaciones laborales (Boyer, 1986) y, como denuncian los grupos, con la extensión del uso de los contratos temporales; la relación de dominio en el sistema de género tiende hacia una mayor igualdad, posibilitándose la renegociación continua del *contrato de género*. Es decir, en clave de contrato, mientras el laboral es fruto de imposiciones que generan imposiciones, como la propia extensión del tiempo de trabajo remunerado con escasas contraprestaciones a cambio; el de género, sobre todo por la denuncia que hacen del mismo las propias mujeres, se discute continuamente, lo que, a su vez, genera conflictos. La solución –momentánea y parcial– de estos conflictos *privados* se lleva a cabo desde una especie de pacto explícito entre los miembros de la pareja, tal como lo refieren los grupos, de manera que se establecen unas reglas en el reparto de tareas (Profesionales, fracción grupo Enfermeras) o se regresa al modelo de núcleo familiar con el varón como fuente de ingresos y la mujer dedicada al trabajo doméstico.¹⁹

d) Para observar hasta qué punto las transformaciones en el tiempo de trabajo remunerado están condicionando la relación con el tiempo de trabajo doméstico, hay que tener en cuenta las estrategias de los grupos socioprofesionales. En particular, las estrategias de los grupos de mujeres ocupadas. Así, en aquellos grupos en los que el proyecto profesional adquiere un lugar central (Mujeres Cuadro), el tiempo de trabajo doméstico es percibido como un impedimento para la dedicación al tiempo de trabajo remunerado. Sin embargo, en aquellos grupos en los que el proyecto familiar tiene la preferencia (Cajeras, Mujeres Clases Populares, Administrativas), es el tiempo de trabajo remunerado el que impide la dedicación al tiempo de trabajo familiar o doméstico.

Vistas estas características que cabe considerar matrices de las que parten los discursos sobre la relación entre los dos tiempos sociales de referencia, se trata ahora de entrar en las articulaciones concretas establecidas. Sobre todo, en las articulaciones que realizan las mujeres, que son las que actualmente las realizan de manera preferente a pesar del conflicto señalado. Sin embargo, es ya más que sintomático que haya que realizar un análisis diferencial en esta temática de los grupos, según el sexo de éstos, cuando no fue exigida esta estrategia en el caso del análisis de las directas representaciones del tiempo de trabajo y sus transformaciones.

En el grupo de obreros, con varios empleos o la extensión del tiempo de trabajo en un único empleo (horas extraordinarias) y con el modelo familiar de varón sustentador, la actividad doméstica, a la que no llegan a considerar trabajo al no estar remunerada, es “cosa de ellas”. La actividad doméstica es vaciada de esfuerzo y, para ellos, se limita a “estar con la familia”. Preguntados directamente por las políticas de conciliación de vida familiar y vida profesional, su alejamiento de la cuestión les lleva a hablar de: “*conciliación de vida política*” (sic). Puestos en antecedentes, su conclusión es rotunda: no se puede conciliar. Una conclusión que reproduce su modelo de una actividad o la otra, más en un momento que se representa como de extensión del tiempo de trabajo remunerado para la obtención de más ingresos. Es decir, los cambios percibidos en el tiempo de trabajo remunerado conducen más a una reproducción del modelo de un único miembro de la pareja dedicado al trabajo remunerado; mientras el otro se dedica a

¹⁹ “yo solo trabajaba por la mañana y él trabajaba todo el día, yo estaba toda la tarde con la niña y cuando él venía a las 9 de la noche yo pretendía que él planchara y que él hiciera cosas y en mi casa era la guerra (..) porque no me ayudaba y cuando decidimos que yo dejé de trabajar hicimos un acuerdo, dijimos, mira yo dejo de trabajar y me encargo absolutamente de todo, tú tráeme dinero para que yo viva bien y no tenga que trabajar fuera, y así es y llevamos un montón, trece años llevo sin trabajar”(Paradas)

la familia, no contemplándose la posibilidad de contratación de ayuda doméstica. Desde esta perspectiva, puede considerarse a este grupo la otra cara de los grupos de Amas de Casa y Paradas. Ahora bien, es un modelo que, ante la constatación de la creciente incorporación de la mujer al empleo, se considera con escaso futuro. El mantenimiento de los niveles de consumo, que tanto les preocupa, vendrá de la disposición de dos ingresos, aun cuando no estén de acuerdo con tal organización. Las consecuencias de este “nuevo modelo” se traducirán fundamentalmente en la reducción del número de hijos. Ante los cambios en el tiempo de trabajo remunerado, vaticinan menos familias y, sobre todo, menos familias con hijos. Los cambios en el tiempo de trabajo remunerado, especialmente condensados en la extensión del mismo, hacen imposible la vida familiar. El resto de los grupos de varones adultos reproduce la estructura y buena parte del contenido y el diagnóstico de futuro del discurso al respecto de los obreros, aun cuando las posiciones en la estructura social de sus participantes se encuentren sólo parcialmente compartidas (Parados) o son muy distantes (Cuadros Varones, Jóvenes Profesionales). Las tareas domésticas y la conciliación de vida familiar y profesional sigue siendo cosa de ellas, reconociéndose esto de una manera más (Parados) o menos (Cuadros Varones, Jóvenes Profesionales) manifiesta. No obstante, se expresa la asunción de la norma de referencia (es un reparto desigual de las tareas) y la realización de algunas tareas domésticas. Pero ni siquiera en el caso del grupo de parados, con una supuesta mayor disponibilidad de tiempo, se lleva a cabo un reparto más igualitario de las tareas domésticas. El único cambio con su condición de ocupados es que ahora realizan alguna tarea doméstica (comprar); pero, en general, se elude: cuando ellas llegan a casa, ellos salen²⁰.

¿Cambia el diagnóstico de futuro en los grupos de mujeres? La consideración como irreversible y necesaria, para el mantenimiento de los niveles de consumo o estatus (condensado en la hipoteca de la vivienda), la incorporación de la mujer al trabajo remunerado, así como la constatación de la extensión general del tiempo de trabajo y de las resistencias de los varones para compartir el trabajo doméstico y de cuidados familiares, conduce al mismo diagnóstico: menos familia y menos hijos. Ni unos ni otras, en su proyección futura, aparecen dispuestos a renunciar a niveles de consumo, ni, por tanto, tiempos crecientes de trabajo remunerado por la dedicación a la familia y su consecuente trabajo doméstico. Un diagnóstico que sólo queda atemperado con la referencia a la posibilidad de ayudas económicas suficientes, ya sea en clave de remuneración salarial por maternidad (refamiliarización remunerada, en Mujeres de Clases Populares, Paradas, Amas de Casa y Cajeras), para que las mujeres cambien de trabajo (del de la ocupación habitual al de la maternidad) sin renunciar a una remuneración semejante y la posibilidad de retornar al puesto de trabajo cuando cese su trabajo maternal; ya sea, por otro lado, en clave de desfamiliarización (Varones Cuadros, Mujeres Cuadros, Profesionales, Enfermeras) o de ayuda para la contratación o facilitación de servicios de ayuda doméstica y proximidad (guarderías). Sin prestaciones de este tipo, el discurso sobre la conciliación de vida familiar y vida profesional tiende a verse como un imperativo, como algo que debe conseguirse, tanto

²⁰ Para un reflejo del aumento de las resistencias de los varones en situación de desempleo a las tareas domésticas, en el mismo sentido del aquí mostrado, en las crisis económicas británicas de entreguerras, véase Cross (1993). En el grupo aquí realizado, los varones desempleados se sienten sin vida profesional y sin vida familiar: *“Volviendo de todas maneras a la pregunta original de la relación vida laboral, vida familiar, pues cuando trabaja que no es la adecuada porque quizá, pues depende de la profesión de cada uno y depende de las.., y cuando uno está desempleado pues que se ve más pues que ni lo uno ni lo otro, tal y como está montado y el mundo moderno pues, en ambas situaciones no ayudan a ese binomio...”* (Parados)

por la sociedad como por los sujetos, basado sólo en el esfuerzo personal de los mismos; pero no se vive como un derecho.

Si estos son los marcos preferentes en los que se establece el condicionamiento de los cambios en el tiempo de trabajo remunerado sobre el tiempo de trabajo familiar y doméstico, cómo se articulan actualmente ambos tipos de tiempo a pesar de la *imposibilidad* de tal articulación. El propio diagnóstico oscuro señala la presencia de un esfuerzo actual que se tiene como insostenible de cara al futuro. ¿Cómo se establece este esfuerzo en el presente? Es entonces cuando recobra fuerza la referencia a los horarios. El ajuste táctico, con esfuerzo, puede hacerse en la medida que lo permitan ciertos horarios. Por lo tanto, hay unos horarios mejores que otros para la articulación de los tiempos laboral y doméstico-familiar.

Un ajuste táctico que es más fácil de llevar a cabo en unos sectores productivos que en otros. Según los grupos de discusión realizados, la posibilidad de cambiar a horarios y jornadas más fáciles de articular con la atención a los hijos pequeños se da en el sector hospitalario público (Enfermeras); mientras que presenta notables obstáculos en el sector del comercio de medias y grandes superficies (Cajeras), tomando dos sectores en los que hay posibilidad de varios turnos y horarios. La diferencia es que mientras en el primero hay posibilidad de elección o, al menos, negociación de turnos y horarios, en función de las necesidades familiares²¹; en el segundo los turnos tienden a ser impuestos. En el primero, la flexibilidad es a favor de los trabajadores; mientras que en el segundo, a favor de la empresa. Como apuntan Gauvin y Jacot (1999), la flexibilización y la desnormativización del tiempo de trabajo pueden facilitar u obstaculizar la conciliación entre vida profesional y familiar según el sector productivo; pero, también, en función de las relaciones de fuerza entre asalariados y empresas. Pues bien, entre las opciones disponibles, las mujeres con hijos pequeños manifiestan su preferencia por, en primer lugar y como todos los grupos, la jornada continua, y, en cuanto a turnos, los de mañana y noche²².

Ahora bien, ha de tenerse en cuenta que los grupos de mujeres en las ocupaciones relativamente privilegiadas, entre los grupos realizados, como es especialmente el de Mujeres Cuadro, perciben la mejor articulación de horarios como una solución parcial. Como una medida para posibilitar la articulación en el presente; pero deja a un lado la solución para la trascendencia que tiene actualmente la maternidad sobre la trayectoria profesional, en especial cuando se hace uso de los derechos vinculados a ella (reducción de jornada, período de baja maternal, etc.). Entonces, el problema principal no es tanto la adaptación de los horarios de trabajo remunerado o el proceso de extensión del tiempo de trabajo remunerado, puesto que podría enfrentarse la situación desde la contratación de servicios a terceras personas, sino que el cambio registrado en el tiempo de trabajo hacia un acortamiento de la carrera profesional, que se condensa especialmente alrededor de los años en los que los hijos son pequeños, hace que el periodo en el que hay que dedicar mayor atención materna a los hijos tenga una notable –y habitualmente negativa– proyección sobre la carrera profesional. Incorporada esta exigencia a favor de la dedicación a la carrera profesional, se difiere la decisión de la maternidad hasta edades en las que ya se hace difícil (mujer en grupo Profesionales). Por otro lado, la polarización aumenta (Lister, 2003) entre unas mujeres –carrera profesional, altos niveles formativos– que, además, renuncian o difieren la maternidad, y

²¹ “y un poco cambias por eso, pero yo creo que lo que más influye es la familia en el cambio de turno o de servicio.

²² De hecho, las enfermeras tienen catalogada la tarde como el turno de las solteras.

otras mujeres –bajo nivel formativo, empleos precarios- que se inclinan por una maternidad relativamente temprana.

Por lo tanto, los principales cambios señalados en el tiempo de trabajo remunerado – extensión del tiempo, debilitamiento de los horarios y acortamiento de las vidas profesionales- favorecen poco la dedicación a la vida doméstico-familiar. Los resultados de la investigación empírica distan de apuntar hacia ese emergente modelo que señala Hewitt (1993:6), al que denomina nuevo modelo de tiempo de trabajo postindustrial, más próximo a los patrones temporales femeninos que a los masculinos. Es más, la vida familiar, como subrayan los varones en puestos de responsabilidad (Profesionales) se convierte en una notable interferencia para el desarrollo del trabajo remunerado. Los grupos han coincidido en su diagnóstico: habrá menos hijos, pues, a pesar de las dificultades, las mujeres seguirán creciendo en el mercado laboral. El desarrollo de políticas públicas en el ámbito reproductivo puede paliar la tendencia. Pero parece que sólo actuaciones públicas directas sobre la regulación del tiempo de trabajo remunerado podrían detenerla o invertirla ¿son posibles tales actuaciones en el contexto material e ideológico actual? Esta es la pregunta.

REFERENCIAS

Aglietta, M. (1979): *Regulación y crisis del capitalismo*. Madrid: Siglo XXI.

Bouffartigue, P. y Bocchino, M. (1998): “Travailler sans compter son temps? Les cadres et le temps de travail”. *Travail et Emploi*, num. 74, pp. 37-50.

Boyer, R. (ed.) (1986): *La flexibilidad del trabajo en Europa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Callejo, J. (1998): “Los límites de la formalización de la investigación social cualitativa”, *Sociológica*, 3, 1998, pp. 55-75.

Callejo, J. (2001): *Introducción a una práctica de investigación: el grupo de discusión*. Barcelona: Ariel.

Callejo, J. (en prensa): “Estrategias temporales: relaciones entre tiempo de trabajo remunerado y tiempo de trabajo doméstico”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*.

Certeau, M. de (1990): *L'invention du quotidien. 1. arts de faire*. Paris: Gallimard.

Certeau, M. de, Giard, L. y Mayol, P. (1994): *L'invention du quotidien. 2. habiter, cuisiner*. Paris: Gallimard.

Cross, G. (1993): *Time and Money*. Londres y Nueva York: Routledge.

Esping-Andersen, G. (1999): *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Nueva York: Oxford.

Gauvin, A., y Jacot, H. (1999): *Temps de travail, temps sociaux, pour une approche globale*. París: Liasons

Habermas, J. (1989): *Teoría de la acción comunicativa: complementos y estudios previos*. Madrid: Cátedra.

Hewitt, P. (1993): *About Time*. Londres: Rivers Oram.

Ibáñez, J. (1979): *Más allá de la sociología*. Madrid: Siglo XXI.

Lewis, J. (1992): “Gender and the Development of Welfare Regime”, *Journal of European Social Policy*, 2 (3).

Lister, R. (2003): *Citinzship: Feminist Perspectives*. Basingstoke: Macmillan.

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.

Schor, J. B. (1994): *La excesiva jornada laboral en Estados Unidos: la inesperada disminución del tiempo de ocio*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Stier, H., y Lewin-Epstein, N. (2003): “Time to Work: A Comparative Análisis of Preferences for Working Hours”, en *Work and Occupations*, vol. 30, nº.3, agosto, pp. 302-326.

Thompson, J. B. (1998): *Los media y la modernidad*. Barcelona: Paidós.

Voloshinov (Mijail Bajtin), V. N. (1992): *El marxismo y la filosofía del lenguaje*. Madrid: Alianza.