

Estrategias temporales: relaciones entre tiempo de trabajo remunerado y tiempo de trabajo doméstico

Javier CALLEJO GALLEGO

Universidad Nacional de Educación a Distancia
Departamento de Sociología I: Teoría, Metodología y Cambio Social
mcallejo@poli.uned.es

RESUMEN

El trabajo presenta uno de los resultados del análisis de discurso de once grupos de discusión sobre vida laboral y vida familiar. Los grupos estructuran el tiempo sobre dos ejes. Primeramente, evalúan el ajuste entre los tiempos laborales y familiares, haciendo especial hincapié en sus tensiones y conflictos. Es lo que se ha llamado tácticas temporales. En segundo lugar, el papel que los dos tipos de tiempo —laboral y familiar— tienen en el proyecto de vida es la fuente de valor de cada tiempo social. Las personas y la sociedad evalúan cada tiempo desde el marco de sus proyectos vitales. Es lo que se ha llamado estrategias temporales. El artículo desarrolla la relación entre las tácticas y las estrategias temporales, con especial atención en las diferencias entre los sexos.

Palabras clave: Tiempo de trabajo remunerado; tiempo de trabajo doméstico; táctica; estrategia; proyecto vital.

Temporal strategies: paid working time and housework time relations.

ABSTRACT

This work presents one of the results of the discourse analysis from eleven discussion groups about labour life and family life. Groups structure the time on two axes. First, they evaluate the adjustment between working and family times, specially emphasize tensions and conflicts. It is named temporal tactics. Secondly, the part of the two kinds of time —working and family— on the life project it is the source of value of every social time. Persons and society evaluate every time from the frame of their life projects. It is named temporal strategies. The article develops the relations between temporal tactics and strategies, with a special attention on gender differences.

Key words: Working time; housework time; tactic; strategy; life project.

REFERENCIA NORMALIZADA

CALLEJO, J. 2005. «Estrategias temporales: relaciones entre tiempo de trabajo remunerado y tiempo de trabajo doméstico.» *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 23, núm 1

CALLEJO, J. 2005. «Temporal strategies: paid working time and housework time relations.» *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 23, núm 1

SUMARIO: 0. Introducción. 1. Definiciones. 2. Hablar del tiempo en la estructura social. 3. La relación entre tácticas y estrategias temporales. 4. ¿Qué tiempo de trabajo? 5. Proyecciones de políticas prácticas, a modo de conclusión. Referencias bibliográficas.

0. INTRODUCCIÓN

El presente artículo puede considerarse parte de los primeros resultados de una investigación sobre tiempo de trabajo¹. El trabajo de campo de carácter cualitativo se ha planteado cuestionando a los sujetos sobre las relaciones ente vida laboral y vida familiar, sin una explícita mención en el contacto inicial con los mismos al término tiempo. Para interrogar a los sujetos por el sentido que tiene el tiempo de trabajo, poniéndolo en relación con otros tiempos, se ha optado metodológicamente por una práctica de investigación abierta, como los grupos de discusión. Unos grupos en cuyo diseño se inserta buena parte de las hipótesis o, al menos, sospechas que han guiado la investigación: la representación que los sujetos tienen del tiempo de trabajo remunerado se encuentra vinculada con algo que, de momento, nos limitaremos a denominar condiciones de vida relativamente ajenas al propio empleo y que marcan una posición en la estructura social como son las relativas a la trayectoria profesional, el estado civil o emparejamiento, la maternidad o paternidad, la edad, etc. Se ha llevado a cabo el siguiente diseño de los grupos de discusión, todos ellos llevados a cabo 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
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.

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.

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

El análisis que aquí se presenta ha partido de una pregunta o, dicho con mayor precisión, conjunto de preguntas, que, en cualquier caso, asumen su marcado cariz abierto, que, precisamente, tendrá por objetivo cerrar este trabajo: ¿Se enfoca el tiempo de trabajo remunerado desde el resto de los tiempos sociales o los otros tiempos desde el tiempo de trabajo remunerado? ¿Qué tipo de tiempo utilizan los sujetos como analizador del resto de tiempos? ¿Cuáles son sus temporalidades? Unas preguntas que implícitamente arrastran otras, al concretarse en el diseño de la investigación: ¿Cuál es la relación entre estructura temporal de los sujetos y su posición en la estructura social, que ha sido uno de los principales argumentos para el diseño de los distintos grupos de discusión? ¿Es la estructura social la que condiciona la estructura temporal, que, a su vez, incluye el tiempo de trabajo? Pero aún cabe llegar a un mayor detalle en las preguntas, hasta casi avanzar algunas de las respuestas encontradas: ¿se instrumentaliza el tiempo de trabajo por los sujetos —trabajadoras y trabajadores— para marcar su posición y su movilidad en la estructura social? ¿Es la posición en la estructura social la que marca los márgenes en los que puede moverse el tiempo de trabajo remunerado o es el tiempo de trabajo remunerado el que condiciona la posición en la estructura social? Primeras preguntas que han de dar las primeras conclusiones, con las que cabrá seguir haciendo más preguntas con las que volver al análisis del material empírico producido y futuras investigaciones.

1. DEFINICIONES

En principio, se entiende por posición en la estructura social aquella condensación de características de los sujetos que marca de manera fundamental sus relaciones sociales y, por lo tanto, por lo que son socialmente reconocidos. Ahora bien, si no se quiere vaciar de contenido el propio término estructura, ha de tenerse en cuenta que toda diferencia tiende a convertirse en distinción y, por lo tanto, en relación jerárquica y de dominio. Por lo tanto, debiendo ser muy sintéticos, toda posición en la estructura social conlleva una posición en una estructura de poder y dominación. Así, la estructura social se asume como esencialmente desigual, lo que no es sinónimo de que todas las diferencias sean *naturalmente desigualdades*, sino fruto de los propios procesos históricos. Subrayado el carácter histórico de las desigualdades en la estructura social, ha de recalcarse también

otra de sus imágenes, estrictamente vinculada a ésta, y es que la estructura social se establece como un campo, principalmente en las sociedades desarrolladas, en el que cabe la movilidad y precisamente porque cabe la movilidad, da origen a conflictos continuos en los que, entre otras cosas, se discute sobre lo que es justo o no entre ellas, como sobre la justicia de la temporalidad atribuida, pues cada posición no sólo tiene una temporalidad, sino que buena parte de tal temporalidad es socialmente atribuida. Atribuciones que para los propios sujetos pueden constituirse en normas de acción: las madres *deben* dedicar preferentemente el tiempo a sus hijos, los padres *deben* dedicar preferentemente su tiempo a «sacar adelante a la familia», etc.

Una de las vías para el análisis de las representaciones del tiempo de trabajo remunerado que tienen los sujetos consiste en la observación de dónde sitúan el núcleo de los conflictos que se derivan de las mismas: ¿se sitúa ese núcleo en lo productivo, en la organización laboral, como demandante de una particular concreción de la estructura de los tiempos sociales? ¿Se sitúa en la estructura social, como un conflicto entre distintas posiciones en la estructura social? Esto nos lleva a realizar una especial observación de los espacios donde se ubican el origen y la resolución de tales conflictos temporales. Así, en su análisis de los conflictos derivados del (excesivo) tiempo de trabajo remunerado de los cuadros, Bouffartigue y Bocchino (1998) dan cuenta de que es el espacio privado donde se establecen los conflictos, asumiendo así las temporalidades que se generan en el espacio público del mercado laboral o de la organización productiva.

¿Qué elementos entran en la configuración de la posición en la estructura social? Aquellas características que, siguiendo el discurso de los sujetos, marcan diferencias, en las que los sujetos reconocen las diferencias. Por un lado, aquellas que no pueden elegirse: edad y sexo. Por otro, en las que median el desarrollo de capacidades y decisiones: maternidad, paternidad, estudios. Por último, los recursos o propiedades susceptibles de un rápido y fácil acceso a ser leídas en clave de distinción en la estructura social: cargos en la estructura productiva, acceso diferencial a determinados recursos muy demandados o directamente propiedades, como ocurre principalmente con la vivienda. El mayor o menor peso de cada uno de estos elementos y categoría en la configuración de la posición en la estructura social depende de cada sociedad concreta, por ejemplo, entendiéndose el mantenimiento de la propiedad de la vivienda (pago de la hipoteca, como se dice en los grupos de discusión) como el mantenimiento de una posición alcanzada en la estructura social, se explica su determinación en la aceptación de las condiciones concretas de trabajo muy relacionadas con el tiempo:

Y por qué te crees que aguantas tanto en empresas de trabajo temporal, y aguantas lo que te echen, porque estás pagando la hipoteca del piso y no te puedes ir.

RG. ADMINISTRATIVAS

Las condiciones de trabajo quedan prácticamente reducidas en los discursos a sus condiciones temporales. En especial, a sus proyecciones temporales, donde la oposición fundamental es entre trabajos temporales y trabajos indefinidos. No es que las otras condiciones (salario, esfuerzo requerido, etc.) ocupen un lugar secundario; pero las condiciones temporales del trabajo son capaces de sintetizar, como ninguna otra, las demás. En la actualidad, un trabajo temporal significa predominantemente salario bajo y posición subordinada en la estructura social. Por el contrario, un contrato indefinido parece significar comúnmente un conjunto de condiciones positivas. Tal temporalidad del empleo, ni mucho menos única, marca éste. Pero, a su vez, como se observa en el fragmento discursivo anterior, la aceptación o rechazo de tales condiciones temporales del empleo vienen dadas por la posición en una trayectoria social, aun cuando sea la marcada por el sintagma: «estar pagando un piso», que el resto de los participantes en la reunión de grupo comprende. Tal posición parece limitar las capacidades de selección de condiciones temporales. El otro condicionamiento de la temporalidad de la posición en la estructura social viene dado por la disponibilidad temporal, que configura el tiempo como un recurso: «el tener o, como pasa habitualmente, dejar de tener tiempo».

Por lo tanto, hay, al menos, una doble composición temporal de la posición en la estructura social: toda posición conlleva una atribución de disponibilidad temporal preferente hacia algún campo de actividad —la madre tradicional, hacia sus hijos; el varón (hoy) tradicional, hacia el empleo— y, por otro lado, toda posición en la estructura social es el resultado de una trayectoria y, sobre todo, del propósito de una trayectoria, de un proyecto vital. El *nosotros*, figura del reconocimiento de una posición social común, deriva de compartir anticipaciones del futuro, como apunta Schutz (1974: 46). Es decir, lo que hace la posición en la estructura son las variables más o menos habituales en el análisis sociológico aplicado (sexo, categoría ocupacional, edad); pero sólo porque ellas mismas son manifestaciones de distinción, de separación y jerarquía entre los grupos sociales; y el proyecto de futuro colectivo de un nosotros, de manera que el tiempo futuro —futuro perfecto, lo denomina Schutz (1974: 49)— está presente en las acciones y posiciones sociales de los sujetos, aun cuando sea un tiempo abierto a dudas (Schutz, 1974: 91); pero que orienta. Una orientación temporal no sólo consistente en señalar objetivos socialmente valorados sino que incluye el cálculo temporal para su logro.

Como dice Schutz, siguiendo a Husserl: «*todo proyecto conduce a una verdadera alternativa problemática*» (Schutz, 1974: 97), pues, entre otras cosas, existe siempre la posibilidad de no llevarlo a cabo, de no realizarlo. Pero tal vez esta problemática del proyecto, pues es una guía dudosa, no es aquí la más relevante, sino aquélla que señala el choque entre varios proyectos en una posición social, especialmente cuando es difícil su logro conjunto. Es el caso de los proyectos familiares y los proyectos profesionales, sobre todo cuando los primeros se concretan en la maternidad, de manera que, tal como se presenta en la actua-

lidad, requiere que la mujer elija, más que articule, pues ambos tipos de proyecto se causan recíprocas interferencias. Es decir, el proyecto, en el sentido que aquí se toma, procede de la propia posición social, quedando lejos de ser considerado un acto libre en clave de decisión instantánea: cada posición social ha de elegir entre sus proyectos posibles, debiéndose tener en cuenta que en la propia caracterización de la posición social se encuentra la atribución de proyectos posibles, de manera que unos proyectos son «más posibles» que otros.

Desde este punto de vista, aun cuando su lugar estratégico nos obliga a abordarlo detalladamente más tarde, una posición social se constituye en una articulación de dimensiones que determinan una específica disponibilidad temporal. Es decir, cada posición social tiene adjudicada determinada disponibilidad temporal. Precisamente por esto y como se intentará mostrar, la lucha por la disponibilidad temporal se convierte en una lucha en la estructura social y, viceversa, toda lucha en la estructura social termina transformándose en una lucha entre distintas adjudicaciones de disponibilidad temporal. Claro está, a su vez la disponibilidad temporal condiciona las posibilidades para el tiempo de trabajo y, por lo tanto, para el empleo o trabajo remunerado.

Teniendo en cuenta esa doble composición temporal de la posición en la estructura social, como disponibilidad de tiempo atribuida y como proyecto de futuro u orientación de los sujetos, conviene introducir dos conceptos que pueden servir para explicar sus procesos. Son los de estrategia y táctica. Se seguirá especialmente la propuesta de Michel de Certeau (de Certeau, 1990; de Certeau, Giard y Mayol, 1994).

El concepto de estrategia se refiere directamente a una posición en la estructura social desde la que se ve el conjunto o buena parte de la propia estructura social y las posibilidades que tiene el sujeto de moverse en la misma. En las estrategias, se intenta dominar el tiempo, pues producen dominio. De hecho, son el resultado de un sujeto de querer y de poder (de Certeau 1990:59) y, por lo tanto, se salen de los contextos inmediatos, de las circunstancias de la realidad inmediata, intentando trascenderla. Ahora bien, las estrategias parten de un saber: el que mantiene y determina el poder de darse un lugar propio. Un lugar en la estructura social desde el que se orienta el tiempo y, a su vez, los sujetos se sienten orientados. Sólo tácticamente, como ocurre en el ejemplo de Zerubavel (1997) con las vacaciones, se alcanza la desorientación. ¿Qué significa carecer de estrategias temporales y, por lo tanto, de orientaciones temporales? No esperar nada, algo difícil en las sociedades avanzadas; tal vez sólo susceptible de ser encontrado en los márgenes de la estructura social.

Las estrategias temporales parten de la adscripción a una posición. Sin embargo, las tácticas carecen de este lugar propio de poder, teniendo el del otro (de Certeau, 1990:60) por origen y referencia. Las estrategias señalan un lugar de poder, de aquí su carácter estructural y una tendencia temporal totalizante, asumiendo el tiempo como *cronos* (Jaques, 1984).

Las tácticas son prácticas cotidianas que producen sin capitalizar. Sin esa trascendencia que les es dada a los movimientos estratégicos. Aun cuando son evaluables por su contribución estratégica, no surgen determinadas por las estrategias. A la vez, son impuras. En el campo aquí abordado, toda táctica temporal es impura, escapándose a las definiciones formales del tiempo: el tiempo de trabajo remunerado se mezcla con el tiempo del trabajo doméstico (llamar para saber cómo le ha ido al hijo en el día escolar), y, viceversa, el tiempo de trabajo doméstico se mezcla con el tiempo de trabajo remunerado (la llamada a casa para asuntos profesionales, siguiendo con las ilustraciones telefónicas). Como dice Certeau (1990), las tácticas ofrecen un inventario de combinaciones, que es donde este autor vincula la posibilidad de libertad de los dominados. Pero, sobre todo, destaca que en las tácticas el sujeto es dominado por el tiempo. Es desde donde nacen las quejas por la constante falta de tiempo². De hecho, en las tácticas, la fuente del tiempo es el presente (de Certeau, 1990:56), indisociables del contexto y el instante; mientras que en las estrategias, guiadas por el proyecto, parece el futuro tener mayor presencia. Las tácticas son de la pertinencia, en su ajuste al contexto y a los otros. De la habilidad y, tal vez lo que aquí más nos interesa, de la ocasión, asumiendo el tiempo como *kairós* (Jaques, 1984; Marramao en Ramos, 1992:XII).

Aun cuando de Certeau resalta el carácter individualizado y aleatorio de las tácticas y, sobre todo, las opone a las estrategias, parece oportuno señalar que exacerbar la oposición puede hacer perder su relación respectiva, que las tácticas son posibles en un marco estratégico, que tienen a la estrategia por referencia que las evalúa, y que la posibilidad de una estrategia queda ceñida a la realidad material de las tácticas. Si en Bourdieu, como denuncia de Certeau (1990:90), la problemática de la posición social —del lugar— se impone a la de las prácticas; en el propio de Certeau, la problemática de unas prácticas inconexas tiende a perder de vista las estrategias, más que a resistirse a ellas. Hay que reconocer que la vida cotidiana tiene una lógica que se resiste a los planes; pero, también, que tales planes son los que principalmente configuran a los sujetos y dan cierto sentido a las prácticas cotidianas.

Si la posición social, como se ha ido indicando, es una articulación de estrategias (proyectos, *cronos*) y tácticas (disponibilidades, oportunidades, *kairós*), varía tal articulación en función de la propia posición. En las posiciones superiores de la estructura social, dominan las estrategias. En las posiciones subordinadas, las tácticas, de manera que la relación entre estrategias y tácticas también es estructural. En el distinto engarce estructural de estrategias temporales es donde cobran sentidos sentencias como: «*los pobres tienen menos tiempo, tienden a vivir más el presente*» (Nowotny, 1992:136); y: «*quienes disfrutan de una posición de alto estatus social tienden a afanarse en conservar sus privilegios o su poder en el futuro. Esto sólo puede lograrse desarrollando estrategias de conservación del estatus o el poder. Estas estrategias, a su vez, dependen de y generan*

² En las tácticas, todo está en difícil equilibrio: de Certeau toma la metáfora del equilibrio sobre una cuerda floja de Kant.

perspectivas temporales a largo plazo» (Nowotny, 1992:149). Ahora bien, si las afirmaciones de Nowotny recogidas derivan de una concepción de la estructura social fundamentalmente socioeconómica, ampliando la misma podría proyectarse en las relaciones en el sistema de género, adjudicando al sexo dominado mayor articulación de tácticas y estrategias temporales alrededor de las primeras y al sexo dominante mayor articulación alrededor de las segundas.

Michel de Certeau intenta fundar una epistemología sobre las tácticas; mientras que autores como Foucault o Bourdieu, por tomar sólo dos con los que el autor francés establece un diálogo, lo hacen sobre las estrategias. Tal vez sea el pretencioso tiempo para una epistemología de la relación entre tácticas y estrategias. Creemos que está en la pertinente línea que Ramos (1992) establece como necesaria para desarrollar una teoría sociológica del tiempo que, partiendo de la composición dual del tiempo (serie temporal A: relaciones entre presente, pasado y futuro; y serie temporal B: relaciones de sucesión y simultaneidad), pueda dar cuenta de cómo se concretan los distintos tiempos sociales.

Hay que advertir que aquí nos conformaremos con las tácticas dichas, las que expresan los participantes en las reuniones de grupo. No es la observación de las propias prácticas sino de su referencia en los discursos, lo que conlleva una distancia y cierta racionalización, como todo lo que se encuentra mediado por el lenguaje (Bourdieu, 1991; Habermas, 1987). Pero precisamente porque son dichas en los discursos, muestran su grado de engarce con el carácter racionalizante de las estrategias. Un intento de ver las tácticas integradas en estrategias y de las estrategias en tácticas que asimismo sigue la propuesta analítica abierta por Prieto y Ramos (1999) que articula una perspectiva integral, relacionando las distintas facetas del tiempo de trabajo remunerado, y, a la vez, societal, atendiendo a sus relaciones con el resto de los tiempos sociales.

2. HABLAR DEL TIEMPO EN LA ESTRUCTURA SOCIAL

Los discursos producidos sobre el tiempo se han caracterizado por ser discursos globales, es decir, discursos que extienden su territorio por todos los ámbitos de la vida de los sujetos, que la tienden a envolver en su conjunto. Tal vez por esto, algunos de ellos han resonado con especial intensidad. Parece que se hace necesario hablar de la vida, para concretar las relaciones con el tiempo, incluido el tiempo de trabajo.

Preguntados por el tiempo, los sujetos responden con su vida. Una vida que, precisamente desde la organización del tiempo, no es precisamente fácil para la mayor parte de los consultados. Tal circunstancia y la mediación metodológica de la práctica de investigación utilizada, los grupos de discusión³, han tendido a producir un discurso donde la queja ha predominado:

³ A diferencia de otras prácticas de investigación social, los grupos de discusión tienden a situarse en la demanda y la queja, especialmente cuando la distancia entre la posición social de los participantes y la atribuida al moderador de la reunión, que simbólicamente ocupa el lugar del poder, aumen-

...estamos todos super quemados, unos por más jóvenes, el otro porque no tiene, el otro porque si tienes dinero no tienes tiempo.

[...]

Yo pienso que tarde o temprano tiene que explotar, y antiguamente explotaba con una guerra, y yo pienso que podemos llegar a eso, porque tarde o temprano o esto explota por algún sitio, o nos vamos a comer los unos a los otros.

RG. CAJERAS

Una expresión quejosa y global, sobre la vida, que lleva incluso a hablar de sus relaciones sexuales, cuando lo que se les propone es hablar del tiempo:

... y yo la verdad pues es que lo noto, que no estoy motivada, ¿entendéis, verdad?, y él, pues igual.

RG. CAJERAS

El discurso sobre el tiempo de trabajo se convierte en el espejo de una gramática del presente que tiende a la desestructuración, que roza el caos, como se señala en el siguiente fragmento discursivo, donde una organización laboral traumática dificulta la concreción de tácticas que intentan articular distintas estrategias, la de la maternidad y la laboral:

Soy madre de dos niños, diez y cuatro, trabajo en Carrefour, y tengo turno de mañana o tarde, y mi vida es un caos, un caos, porque claro a nadie le gusta estar de mañana y de tarde, pero vamos, a una madre pues peor todavía porque se tiene que estar organizando con abuelas, colegios, vecinos.

RG. CAJERAS

Aquí es donde se plantea la duda sobre si la convocatoria al conjunto de la vida en el discurso sobre el tiempo viene determinada porque implica la posición en la estructura social. Desde la perspectiva sociológica, tal vez vida de los sujetos y su posición en la estructura social tiendan a confundirse, a asimilarse. Algo que puede considerarse aceptable si, además, se admite también su carácter de proceso, donde el carácter agónico de la vida se traduce en el agónico esfuerzo por la posición en la estructura social, por moverse en ella, por mantenerse, que es otra manera de esfuerzo y moverse, como se refleja en el siguiente fragmento discursivo:

Yo lo que sí veo es eso, que cada año en vez de ir económicamente a mejor, ya no comprar, sino ahorrar, porque quién ahorra hoy en día: pagas el coche, piso, los niños, el colegio, el vivir normalmente, y ya no te digo que te metas en comprarte un vídeo que todo es a letra, a plazos, y ahorrar ni un duro, y te llega una cosa extra, que se te rompe el coche y tal y dices: ahora qué hago, porque es que no tengo dinero ahorrado, y es por eso, porque no nos suben los sueldos igual a lo que suben la vida.

RG. CAJERAS

La presente extensión del miedo a la exclusión de la movilidad en la estructura social, principalmente proyectada en los hijos⁴, lleva a aceptar condiciones laborales que no se aceptarían de otra manera. La referencia se sitúa en esa posi-

ta. Por ello, los grupos de discusión son enormemente pertinentes para la publicidad, el estudio de las demandas de los consumidores, y la propaganda, el estudio de las demandas de los ciudadanos.

⁴ Cuando las estrategias se proyectan en los hijos, podría hablarse de estrategias ampliadas o estrategias vicarias.

ción en la estructura social, el cumplir con las exigencias de la misma: tener una casa (vivido como: «tener que pagar una casa»), dar los mejores estudios a los hijos, dar relaciones sociales o capital social a los hijos, etc. El cumplimiento de tales expectativas, la asunción del deber de *estar ahí*, lleva a desnormativizar la relación salarial: casi aceptar cualquier condición por un salario.

Una posición en la estructura social que, como se ha indicado en el apartado anterior, se inscribe en una concepción amplia, en la que la clase social derivada del lugar ocupado en la producción es sólo una de sus dimensiones, participando otras como, por ejemplo, la edad. Es decir, la relación con el tiempo de trabajo —el que el trabajador se quede o no, que se le proponga y acepte la disponibilidad temporal o no en contrato, etc.— depende en buena medida de la edad del trabajador. Así, puede hablarse de que hay edades para determinados empleos y actividades y, a su vez, determinados empleos y actividades para ciertas edades, sin que ello tenga que ver con el esfuerzo físico sino directamente con las disponibilidades temporales atribuidas a las distintas posiciones en la estructura social.

La sombra de la movilidad en la estructura social se proyecta directamente en el ámbito laboral. Así, desde la perspectiva de los sujetos, la disponibilidad temporal para el ámbito laboral tiene que ver con apuestas por la movilidad social. Entonces, su relación con el tiempo de trabajo se establece especialmente desde su dimensión proyectiva. La inversión en el tiempo de trabajo remunerado no se hace para obtener mayores ingresos en el presente —a los que, por otro lado, no parece ligada— sino por la movilidad en el futuro en algunos sectores de trabajadores. Así, a quienes se perciba que han obtenido altos beneficios posicionales, en función de la inversión temporal realizada, se les denominará «trepas». A quienes se perciba que no han obtenido beneficio alguno o, al menos, que lo han hecho en mucho menor valor de la inversión temporal realizada, se les denominará «pringaos». Trepas y pringaos, para cuya producción la dimensión estratégica del tiempo de trabajo se constituye en esencial, reproducen en el ámbito laboral la oposición, con relación al logro, entre triunfadores y fracasados de la estructura social, de aquella que separa entre quienes han cumplido con las expectativas y los que no.

Precisamente por la movilidad social, proyectada en los hijos e hijas, no se opta por la media jornada o la jornada a tiempo parcial, puesto que conllevan reducción de los ingresos. La apuesta por este otro tipo de jornadas, se percibe como una renuncia al mantenimiento de las aspiraciones y expectativas en la estructura social:

yo llevo desde los catorce años, tengo treinta y llevo desde las catorce trabajando en esta empresa, y lo estuve mirando, y ...no me compensa, porque lo que pago a mis hijas está en colegio, vamos, concertado, que tengo que pagarlo, o la tenga en clases extraescolares, porque que todas las madres queremos, que nuestros hijos vayan avanzando, y .. no te compensa, las tengo en comedor, no te compensa... te dejás el sueldo así a lo bajo para lo que... es que no, no...

RG. MUJERES CLASES POPULARES

Es el tiempo de trabajo remunerado el que tiende a adaptarse al tiempo social, a las posiciones sociales y sus respectivas temporalidades. No se puede aceptar la afirmación de que la duración del trabajo remunerado estructura el tiempo de la vida (Gauvin y Jacot, 1999:26); pues también es el tiempo de vida, especialmente desde una perspectiva estratégica, que calcula el tiempo disponible, el que estructura la relación con el tiempo de trabajo remunerado. Siempre que haya margen de adaptación de tal tiempo de trabajo: opción por la jornada completa en el fragmento discursivo anterior, opción por el turno de noche, como adaptación del tiempo de trabajo a la posición de madre en la estructura social, en el siguiente:

y mi familia está totalmente atendida como digo yo, porque trabajo de noche, con lo cual tengo todo el día para atenderles, pero claro es a base de mi sueño, de no dormir, de no descansar y de tirar, tirar, hasta que llega un momento que claro que no puedes tirar más.

RG. ENFERMERAS

Subordinar la relación con el tiempo de trabajo a las expectativas en la estructura social, subraya la dimensión de futuro que tiene todo tiempo de trabajo remunerado. Algo que ya se ha destacado; pero que tal vez merezca serlo más, dado el carácter central que ha tenido en el discurso de los grupos de discusión, hasta poder derivarse que se trabaja más por el futuro, que por el presente:

Tienes que trabajar porque te quieres marcar un futuro y eso, pero el estrés y eso, pues no, porque llegas a casa y tienes la cena hecha, y tienes todo hecho.

RG. CAJERAS

Las estrategias tienden a imponerse a las tácticas; pero, a su vez, se encuentran con las resistencias tácticas, con el cuerpo de las tácticas: no descansar, estrés, etc.. Es más, en algunos casos se encuentran manifestaciones que permiten el atrevimiento de señalar que parece que se trabaja para el futuro y contra el pasado. El tiempo del pasado, la experiencia y, sobre todo, la fecha en que se empezó a trabajar, parece ir en contra de los trabajadores y las trabajadoras:

Pues mira, yo por ejemplo si que noto mucho cambio. Yo soy Administrativa, llevo veintisiete años en una empresa, tengo una hija de veinte años que está en la Universidad, y el sistema de estudio de cuando yo estudié a ahora me parece muy diferente, todo informatizado, y si yo noto bastante el cambio de cuando yo hice Administrativo, que es lo que hice a ahora el sistema de mis hijos, que veo que es diferente total.

RG. ADMINISTRATIVAS

Para las mujeres, conscientes del carácter conflictivo que tiene la vida en pareja, el empleo se constituye en un instrumento de futuro, que garantiza cierto futuro:

No, porque trabajar te produce una independencia total. Yo vivo con mis padres, pero en el futuro viviré sola, estoy ahorrando, pero yo creo que cuanto antes me pueda independizar mejor, pero yo, ese dinero va a ser para mí aunque yo tenga pareja y mi pareja tenga su sueldo. Yo si me llevo mal con mi pareja y quiero vivir yo sola, pues tan ricamente, tengo mi sueldo, tengo mi dinero.

RG. CAJERAS

...de todas formas a mí económicamente sí que me gustaría aportar a mi casa, o sea yo que...será porque como en cualquier momento te puedes hoy en día separar... y cosas de esas pues prefiero tener mi estabilidad económica a parte de la que pueda tener mi marido, o mi futuro marido, o sea yo necesito saber que yo puedo sobrevivir por mi misma sin que nadie me esté dando dinero...

RG. MUJERES Clases Populares

Ahora bien, la proyección hacia el futuro del trabajo no se reduce, entre las mujeres, a esta función de garantía, tan presente entre las mujeres de clases populares con escasas expectativas de movilidad social. La proyección hacia el futuro adquiere entre las mujeres semejantes características a la de los varones, cuando se alcanzan los niveles técnicos o profesionales. Es entonces cuando varones y mujeres utilizan el mismo significante para racionalizar su disponibilidad temporal en el trabajo remunerado. El significante es ambición:

sino lo que va a implicar el tener una familia, que a lo mejor en vuestro caso, vosotras cuatro trabajáis como negras hasta las ocho, y cuando tengáis hijos, a las cuatro de la tarde os marcháis las cuatro, y entonces a lo mejor él decide que necesita una persona que tenga posibilidades de estar hasta las ocho de la tarde, y es un tema que yo creo que va en función de las ambiciones laborales sabes, y yo por ejemplo no querría irme a mi casa a las cuatro de la tarde, ni estar atendiendo niños, ni una familia, porque a mí lo que me gusta es trabajar, y tener iniciativa, y tengo una serie de prioridades

RG. MUJERES CUADROS

La edad, signo del pasado cuando aumenta, se convierte también en signo de menor disponibilidad temporal para el trabajo remunerado en función del atribuido menor margen o, sencillamente, menores expectativas de movilidad en la estructura social: reduce las posibilidades estratégicas. Así, en el grupo de varones del sector financiero, asiduos practicantes de la extensa disponibilidad temporal en el trabajo, señalan que ésta disminuye con la edad (reunión de grupo de cuadros varones).

Se trabaja para el futuro. Se trabaja para algo y no se trabaja por el propio trabajo, por lo que podrían considerarse sus condiciones intrínsecas. Es aquí donde cobra especial relevancia la repetida referencia a las hipotecas: se trabaja para pagar la hipoteca, donde el empleo adquiere sentido para los sujetos en la lógica de su trayectoria, de su movilidad sociobiográfica.

En los discursos, se toma una perspectiva externa del trabajo remunerado y del tiempo de trabajo remunerado. Es más, es como si este tiempo de trabajo remunerado estuviera vacío. Se habla de los horarios, de las proyecciones hacia el futuro, incluso del empleo para obtener objetivos muy concretos:

Yo me llamo Virginia, tengo 30 años, soy cajera del Carrefour también, y de momento sigo viviendo con mis padres, y de momento yo sólo estoy trabajando por la mañana, y tengo la idea de meterme en un piso y demás, pero lo veo incompatible.

RG CAJERAS

Desde el imaginario, para los trabajadores con escasas expectativas de movilidad en la estructura social, el mejor trabajo remunerado es el no trabajo, manteniendo alguna fuente de ingresos. Es decir, tener un sueldo como el que se recibe por trabajar en un empleo, pero sin trabajar. Es más, en los considerados trabajos sin futuro, sólo queda el salario. Entonces, se llega a renunciar a la concepción del empleo como una garantía frente al futuro, pues un empleo sin futuro no puede ser garantía para el futuro, si el salario llega de manera directa (imaginaria) o de manera indirecta a través de la pareja:

— Yo en mi caso si me mantuviera con el sueldo de mi marido si dejaría de trabajar.

— Y yo.

Y yo si me pasaran un sueldo dejaba de trabajar e iba a disfrutar de tantas cosas.

RG CAJERAS

El valor de un empleo, en tales casos con pocas expectativas de movilidad social, queda reducido a su salario. No solamente no cabe hablar de falta de identificación con el trabajo remunerado sino que tampoco con otras dimensiones internas al empleo, incluyendo el tiempo de duración de cada jornada. Lo relevante y lo que fundamentalmente gasta tiempo es, desde su perspectiva, tener que ir a trabajar en determinados momentos de la jornada, pues distrae de otros objetivos estratégicos. La duración de la jornada se convierte, sobre todo, en un problema táctico, es decir, en un problema y una interferencia en la medida que impide otros tiempos estratégicamente más valorados. Por otro lado, desde estas posiciones sociales, se tiene la sensación de que cualquiera puede llegar a hacer lo que hace el trabajador interpelado⁵, pues internamente son empleos vacíos, donde la actividad queda en segundo plano con respecto al horario de trabajo remunerado. El trabajo pagado no es nada más que tiempo de trabajo:

⁵ De aquí el fantasma de la competencia universal entre trabajadores: cualquiera puede ocupar mi puesto de trabajo, dando mejores condiciones —horarios, sueldos— al empresario.

Yo llego por la mañana a las ocho, enciendo el ordenador, y cuando me marcho a las cinco de la tarde es lo único que he hecho, atender el teléfono, y teléfono ordenador, no he hecho nada más.

RG. ADMINISTRATIVAS

Desde el relativamente limitado panorama que dan los discursos producidos en la investigación empírica, el trabajo remunerado no es la realización de una tarea, ni siquiera la concreción de unas capacidades, como se manifiesta en el siguiente fragmento discursivo, sino la concreción de un vínculo con la sociedad y el futuro, la conquista de posibilidades y posiciones en la estructura social, ya sea para su ascenso, ya sea para evitar el descenso, como ocurre entre las amas de casa de clases populares, los prejubilados o los parados. La principal tarea del trabajo remunerado es «ir tirando»:

Si eres Licenciado mejor, si tienes un Master mejor, si tienes inglés mejor, si tienes francés mejor, y si sabes chino mandarino, mejor, mejor y cuando vas a la entrevista: bueno, vas a trabajar y tu puesto es éste: sellar sellos para la gente de las hipotecas, y luego ya irás tirando.

RG CUADROS SECTOR FINANCIERO

El vaciamiento de las tareas concretas del empleo, lo que se hace, es aún más patente entre los sectores sociales que se encuentran con plenas expectativas de movilidad en la estructura social. Para ellos, el trabajo es un significativo vacío, sin significado. Lo importante del empleo, es que quede en el currículum. Se impone una valoración curricular del tiempo de trabajo, que quede huella del empleo o cargo ocupado y que, a su vez, no quede huella alguna del trabajo realizado. Así, el tiempo dedicado al trabajo es significativo según se inscriba en el currículum:

El treinta y uno de Diciembre, y el treinta y uno de Febrero [*sic*] más reuniones, más los cursillos, etc, etc, simposion, grupos de trabajillos de negocio, añadido ahí, para que luego eso te quede en el currículum.

RG. CUADROS SECTOR FINANCIERO

Tal externalidad de la concepción del trabajo remunerado no se reduce al dinero. No se trabaja sólo por dinero. Se trabaja en función de las expectativas de movilidad en la estructura social, algo que saben las empresas, entablándose una especie de negociación implícita entre trabajador y empresa (RG. PROFESIONALES). Lo que el trabajador está dispuesto a negociar y ceder, parece depende mucho de sus expectativas de movilidad en la estructura social, de sus estrategias, que se amplían precisamente en la medida que ascendemos en la propia estructura y se descende en la edad. Reaparece así un término ya referido por otro sector con amplias expectativas de movilidad en la estructura social, el de las mujeres técnicos y cuadros: ambición, un término con amplias connotaciones morales, que aparece pertinentemente utilizado cuando se habla de lo que el tra-

bajador está dispuesto a poner en juego, a «vender» (como se dice), en el intercambio:

...yo si desde luego en un momento tengo hijos, yo voy a cortar radicalmente, porque es que yo no soy ambicioso... hay que determinar hasta que punto llegue tu ambición ¿no?...
 RG. PROFESIONALES

Una ambición que se encuentra, en cualquier caso, mediada por la propia posición en la estructura social:

bueno, se dan muchos pasos, pues los casos de las mujeres por ejemplo cuando se quedan embarazadas, pues no hay ningún problema se cogen su media jornada no tienen problemas pero si lo miras a la larga, yo creo que se les aparta, o sea se las deja un poco apartadas o sea no siguen las ascendiendo al nivel de sus compañeros, o sea no llegan a los puestos de dirección, no.. se quedan un poco apartadas... y lo veo muy triste

RG. PROFESIONALES

La proyección de la movilidad en la estructura social a través del ámbito laboral tiene unos límites que, precisamente, derivan de la propia posición en la estructura social, ya sea por asunción directa de los mismos, ya sea por imposición a partir de la disponibilidad para esa ambición que se atribuya a las distintas posiciones sociales por parte del agente que regula la movilidad en el campo productivo, como es la empresa. El «hasta aquí hemos llegado» en cesiones en el intercambio con la empresa, va a depender del «hasta dónde se pretende llegar» en los sectores sociales con mayores expectativas o mayores márgenes de movilidad en la estructura social. Para los sectores sociales con mayores expectativas se convierte en una especie de juego, de adicción por la movilidad en las trayectorias centrales de la vida⁶. Un juego en el que no se puede cortar⁷. Ahora bien, es un «no llegar» para los sectores que se afanan agónicamente por mantener la posición en la estructura social ante la vivencia de diversas amenazas a la misma:

Entonces, las madres que tenemos hijos, es que no te queda más narices que trabajar, y yo voy muchas veces al médico porque me da ansiedad y me dice: vive más tranquila, más relajada, pero claro yo le digo: si me da usted el sueldo que yo gano, pues claro que vivo más tranquila y relajada, o si la sociedad viviera de otra manera, pero es que es todo consumismo, consumismo.

RG. CAJERAS

⁶ Entre los 30 y los 45 años, aunque en entrevistas realizadas a cuadros del sector financiero se ha puesto de manifiesto el notable estrechamiento de este intervalo en los últimos años.

⁷ y una vez te digo ya sentado y que has pagado una hipoteca, porque es un problema el tener unos gastos fijos altos, porque tú entras en una espiral, te exigen cada vez más, te pagan un poquito más, pero ese poquito más te sirve para pagar la hipoteca, y no puedes cortar. (RG. Varones, S. financiero).

Un margen de movilidad social que, como ya se ha indicado, se reduce paulatinamente con la edad, que es uno de los elementos que configuran la propia posición en la estructura social. Así, como se deriva del comentario a los resultados de una investigación empírica que parece haber calado entre los empleados, quienes tienen más edad, tienen menor margen de futuro y, por lo tanto, menores expectativas, lo que hace valorar de distinta manera la inversión en tiempo de trabajo remunerado:

... Comisiones Obreras facilitó un estudio de gente que ampliaba el horario por la tarde según franjas de edad, y veías que de veinte a treinta era grandísimo, de treinta a cuarenta menos, y de cuarenta a cincuenta menos, y ya de más de cincuenta vamos, no se quedaba nadie, o sea que va en función de la edad....

RG. VARONES SECTOR FINANCIERO

El cronómetro taylorista parece haber sido sustituido por *cronos*, de más larga proyección, a la hora de imponer disciplina en el fragmento profesionalizado del sector servicios de las sociedades postindustriales. El tiempo real de trabajo remunerado, el que realmente el trabajador está dispuesto a llevar a cabo con la constante independencia de los horarios formales, aparece condicionado por sus expectativas de movilidad en la estructura social, que es lo mismo que decir que por su posición en la estructura social. Aparece así la existencia de distintas etapas en la moderna utilización disciplinaria del tiempo en el ámbito laboral. Los primeros impulsos industriales, de los que nos habla Thompson (1979), disciplina desde las tácticas, la imposición de horarios: para seguir trabajando hay que cumplir con el cronómetro. El fordismo, con el modelo del empleo en la misma organización durante casi toda la vida laboral, impone una disciplina que articula tácticas y estrategias temporales en el trabajo remunerado: serán promocionados los que cumplan con el horario y hay estrategias colectivas de los trabajadores que se centran en la reducción del tiempo que hay que cumplir a lo largo de la jornada, la semana, el año o la vida laboral. En las sociedades avanzadas, parece que se disciplina desde las estrategias: se asumen tácticas temporales, como la extensa disponibilidad temporal de los cuadros y técnicos, en función de una potencial carrera.

3. LA RELACIÓN ENTRE ESTRATEGIAS Y TÁCTICAS TEMPORALES

Cuando la estructura temporal del trabajo remunerado no se adapta a la estructura temporal atribuida a una posición social, como ocurre en la mayor parte de los casos con las madres, se acaba expulsado —vivido como autoexclusión— del empleo e, incluso, del mercado laboral:

No, no, no. Yo me tuve que quitar al principio de trabajar cuando tuve a mis hijos, porque llegó un momento que no podía. Yo tenía un horario, en esa

época, y trabajaba de nueve de la mañana hasta diez y once de la noche, porque era una clínica privada, era estomatología, y entonces me podía tirar hasta que terminásemos, y claro, tuve que decir no, mi familia antes que mi trabajo, porque claro, no tenía un horario, y no podía, porque claro: dejabas al niño por la mañana con una señora, por la tarde se lo llevabas a tu madre, y por la noche cuando lo recogías estaba dormido, y le metías en la cuna.

RG. ENFERMERAS

Sirve este fragmento discursivo para enfocar la tenue línea divisoria entre concepción del trabajo y concepción del tiempo de trabajo remunerado: cabe hablar de una concepción del trabajo que no puede realizarse debido a la particular concreción organizativa del tiempo de trabajo. Es un: trabajo sí; pero en determinadas condiciones temporales, capaces de ajustarse a la disponibilidad temporal hacia la familia, que es la que domina el orden de las estrategias: «mi familia antes que el trabajo». Nos encontramos con que la concreción en una trayectoria, la de la maternidad, limita las posibilidades de aceptación de las condiciones temporales del trabajo: *Cronos* se impone a *Kairos*, a esa combinación de tiempo que parecía conseguir articular dos proyectos distintos, el profesional y el de la maternidad. Al final, se impone uno.

Dejar el condicionamiento de la estructura social de las posibilidades con relación al tiempo de trabajo como algo exclusivo de las mujeres, es erróneo. Los varones estructuran su tiempo de trabajo —en función de las posibilidades concretas— a partir de su posición en la estructura social: su edad, su relevancia. En definitiva, unas estrategias que derivan de su propia posición social. Una posición que se encuentra reforzada con el matrimonio, lo contrario de lo que ocurre con las mujeres, algo de lo que ellas son conscientes:

Perdona, pero ¿no os dais cuenta de que esa misma pregunta se la hacen a un hombre en un trabajo y le cogen el primero? ¿sabéis por qué? Porque es una persona que se supone que está centrada, estable, que no tiene problemas, que va a tener una mujer que le va a estar apuntando sus quebraderos de cabeza de trabajo...

RG. ENFERMERAS

Si, con el matrimonio, unos parecen que ganan posiciones en la estructura social y otros parece que pierden, al perder atribución de disponibilidad temporal, es porque también esta institución social estructura, genera jerarquías y estructuras. Es indirectamente percibida como una institución de dominación sexual, que reconfigura las relaciones de dominación en la estructura social y, por lo tanto, la propia posición en la estructura social. Una reconfiguración que tiene sus consecuencias en las temporalidades de los sujetos. Así, en la relación matrimonial se atribuye a los varones la posibilidad de adaptar la vida familiar a la vida laboral; mientras que a las mujeres, se les atribuye cierta posibilidad de adaptación de la vida laboral a la vida familiar:

... y esto no desde un punto de vista machista, sino todo lo contrario, y somos mujeres y anteponeamos nuestra vida familiar, yo la primera, y ¿qué pasa?, que entonces no reivindicamos, no estamos reconociéndola...

RG. ENFERMERAS

Demanda de poner en valor la estrategia de la maternidad, ante las dificultades de articular el doble proyecto y, por lo tanto, la doble estrategia: maternidad/profesión. Pero la relación entre estrategias y tácticas y, a su vez, la posibilidad de su articulación relativamente satisfactoria en caso de diversas estrategias, se halla en aquellos casos en que pueden establecerse tácticas estratégicamente valiosas. Es cuando la organización productiva tiene distintas posibilidades temporales. Pero, en cualquier caso, son categorías que marcan la posición en la estructura social las que inclinan la selección entre tales posibilidades:

Yo sin embargo, prefiero la tarde porque me organizo mejor, pero reconozco que el turno de mañana es el mejor para la gente que tiene familia, porque por ejemplo, para la gente joven, es el turno de tarde el mejor, ¿por qué?, porque un viernes por la noche salen, y entonces ¿qué pasa?, que yo por ejemplo, ahora mismo donde estoy no, pero hace años que trabajaba en La Paz, y en el Hospital de la Princesa, y había gente que sabía que podía contar conmigo para hacerles la mañana, y entonces yo, los días festivos y fines de semana, trabajaba por la mañana, con lo cual tenía toda la tarde más libre, ¿por qué?, porque ellos salían el día antes, se acostaban a las cuatro o las cinco y no tenían que estar a las siete.

RG. ENFERMERAS

Si los sujetos intentan adaptar las posibilidades de la organización productiva a su posición social, especialmente en lo que tiene de proyecto, las organizaciones productivas juegan con las expectativas de las atribuciones de tal disponibilidad temporal. Algo que asumen los propios trabajadores en una especie de fatalismo derivado de los determinantes de la posición en la estructura social en los que menos tienen que decir los sujetos, como ocurre con la edad:

Yo de todas formas creo, yo por ejemplo tengo ahora cuarenta y nueve años, y si me quedara sin trabajo, yo de administrativa no entraba...

Pero por tu edad, no porque no valieses, sino por la edad, porque ellos no quieren contratar a gente más mayor de cuarenta.

RG ADMINISTRATIVAS

Posiciones y estrategias que condicionan la aceptación de las distintas posibilidades de temporalidades laborales, que se constituyen en marco de las tácticas posibles. Por ejemplo, como indica el siguiente fragmento discursivo, no se opta por la media jornada o la jornada a tiempo parcial si ello conlleva reducción de los ingresos y, por lo tanto, descenso en la posición en la estructura social

(mediada principalmente por el consumo) o reducción de las posibilidades de movilidad en la estructura social proyectadas en los hijos:

... yo llevo desde los catorce años, tengo treinta y llevo desde las catorce trabajando en esta empresa, y lo estuve mirando, y ...no me compensa, porque lo que pago a mis hijas está en colegio, vamos, concertado, que tengo que pagarlo, o la tenga en clases extraescolares, porque que todas las madres queremos, que nuestros hijos vayan avanzando, y .. no te compensa, las tengo en comedor, no te compensa... te dejas el sueldo así a lo bajo para lo que... es que no, no...

RG. MUJERES Clases Populares

Ahora bien, la posición social en la estructura social y los atributos temporales vinculados a ellas es continuo motivo de conflictos, de discusión. Dónde se den tales conflictos y qué características tomen es otra cosa. Incluso los sujetos pueden llegar a rechazar algunos de los atributos que directamente se les aplica. Algo que se proyecta sobre la identidad de los mismos, como, por ejemplo, se observa en el fragmento discursivo siguiente:

Eso que has dicho es curioso, porque yo nunca me he sentido mujer realizada como tal, sabes, y vuelvo a lo de antes, yo siempre me he sentido mucho más realizada por mi profesión, que por mi faceta de madre.

RG. ENFERMERAS

Se rechaza que la atribución de posición social sea la de madre, sobre la de profesional. Una posición en la estructura social que condiciona también las posibilidades de movilidad en la misma estructura social, las expectativas de trayectoria en la estructura social. Por ello, se convierte en un campo de lucha, que tiene la disponibilidad temporal en su centro:

Pero también a veces es culpa nuestra, porque es cuestión de cómo tú eduques tu casa, a tu señor marido

RG. ENFERMERAS

El espacio privado («tu casa») se convierte en el campo de los conflictos temporales y de posible transformación en las atribuciones de tiempo. Una lucha que, lejos de verse individualmente, se representa como una lucha colectiva, en la que la clase social, en este caso y cuando el campo de la estructura social se reduce a la pareja, está determinada por la condición sexual:

Si, si, es verdad, porque mucha culpa la tenemos nosotros. Nosotros somos las que los consentimos, y las que nos dejamos avasallar en ese sentido.

RG. ENFERMERAS

Destaca que mientras apenas se representa el lugar de trabajo como un campo de conflicto, éste es situado en el ámbito doméstico, que se transforma en la principal palanca de cambio social:

hay determinadas cosas que no comparto, y veo que la persona con la que convivo entiende, y a veces no recuerda, y va cambiando su forma de actitud y si lo puedo hacer con una persona, muchas cosas cambiarán.

RG. MUJERES CUADROS

Las posibilidades de actuación en el campo doméstico, contrastan con la fatalidad vivida en el ámbito de la producción, donde la organización temporal apenas es criticada por los sectores profesionales. ¿Cómo puede convivirse en el ámbito doméstico en un continuo conflicto? La primera respuesta, siguiendo el discurso de los grupos, es que no es nada fácil. Incluso, preguntados por el futuro de la relación entre vida laboral y vida familiar, auguran imaginariamente el final de la familia y el descenso en la tasa de natalidad española parece ir en tal sentido. La convivencia no es fácil; pero el conflicto puede abordarse por el establecimiento de consensos, de reglas. De unas reglas que ponen en su centro las posibilidades y límites de las distintas disponibilidades temporales individuales:

... en mi caso ha sido muy bueno, por ejemplo establecer reglas, por lo que tu dices del cuadrante, yo también soy de familia numerosa, y nosotros teníamos, no el cuadrante, pero sabíamos que día nos tocaba poner la mesa o recoger la mesa o que día nos tocaba hacer cada función, pues a nosotros, era un tema de conflictos con mi mujer y hemos dicho, pues tal día te toca a ti esto, tal día tú tienes esto y tú esto, tal día tú tienes esto otro... y generalmente lo cumplimos, bueno, ella más, va como un perro guardián detrás de mí, hoy te toca a (...), pero vamos yo lo suelo hacer, y ya sabes que tal día pues si te toca a ti recoger la mesa, te toca meter los cacharros, te toca... poner la lavadora, pues te toca, y, sabes, y, y, evita conflictos.

RG. PROFESIONALES

Unas reglas en el campo doméstico, privado, que se convierte en el marco para las tácticas. Sin embargo, el conflicto en el campo productivo parece eludirse. Incluso aparece como un marco de difícil transformación por parte de los sujetos, aun cuando se muestren conscientes (ellas) de que se apoya en un modelo de organización de carácter masculino. He aquí precisamente esa sensación de fatalidad que impregna sus discursos: un campo que se reconoce como masculino aparece con unas condiciones que rozan la característica de «lo natural». Lo que aparece en el ámbito de la empresa, las decisiones y opciones que toma ésta, se consideran naturales, por lo que la lucha de sexos no tendría aquí cabida:

Pero si te metes en un tema de competencia ya laboral, en temas directivos es que te da exactamente lo mismo. Si tú te dedicas muchísimo más tiempo, te dedicas a darte formación, Master, ya no te digo entre semana, sino que

también dedicas tu tiempo del fin de semana, te dedicas a viajar, y dedicas tu vida por completo, pues lógicamente tú vas a promocionar más que otra persona que esté pendiente de su vida de familia. Yo, hace muchísimos años trabajé en una empresa, que las Directoras de la empresa salían a las tres de la tarde porque tenían que atender a sus hijos, y a los tres meses la empresa cerró, y vamos, me pareció totalmente lógico y comprensible.

RG. MUJERES CUADROS

La organización del tiempo de trabajo se considera «lógica y comprensible», aun cuando se reconozca que tenga su incidencia en la estructuración social —«promocionar»— y que favorezca a determinadas posiciones en la estructura social, las ocupadas por los varones. Esta percepción hace que se centre aún más el conflicto en el campo doméstico. Algo que redundaría en la percepción por parte de los sujetos de las posiciones en la estructura social como condicionantes de las relaciones sociales que se establecen en el empleo.

4. ¿QUÉ TIEMPO DE TRABAJO?

La definición de tiempo de trabajo remunerado tampoco puede tomarse de manera unívoca, como han recalcado Prieto y Ramos (1999). Se requiere hablar de distintos tiempos de trabajo remunerado incluidos en el empleo. Con relación a esta observación empírica, la pregunta se convierte en: ¿de los distintos tiempos de trabajo, cuál utilizan preferentemente en sus referencias?

Los sujetos participantes en la investigación han destacado principalmente dos clases de tiempo de trabajo remunerado, dejando sintomáticamente a un lado —salvo excepciones— el tiempo de trabajo relacionado con ritmos productivos o el que podría denominarse tiempo de tareas, vinculado al proceso interno de organización de la actividad productiva. Por un lado, los sujetos han destacado el tiempo de trabajo como *distribución en la jornada*, dejando en un lugar bastante marginal la cantidad de jornada destinado al trabajo remunerado. Es el tiempo de los horarios de trabajo o de aquella parte de la jornada o día, principal referencia para este tiempo, dedicada al trabajo. Es un tiempo que tiende a sobrepasar los límites fijados por los horarios formales de entrada y salida al puesto de trabajo, pues arrastra tiempos como el de los traslados o la propia extensión real de los horarios más allá de la hora de salida, como ocurre especialmente entre los cuadros técnicos y profesionales. Es el tiempo que se pone en conexión con las «otras» actividades y, sobre todo, con el tiempo de dedicación a la familia, principalmente a los hijos. Es el tiempo que preocupa, en la medida que impide la realización de otras actividades asumidas como propias en cuanto atribuidas a una posición social, como es la de madre.

Ha de tenerse en cuenta que este tiempo de *distribución en la jornada*, puesto que es una preocupación para los sujetos, ha tenido un mayor peso en su discurso que, por ejemplo, la referencia a la cantidad de horas realizadas a la semana, el mes

o el año. Desde tal perspectiva puede decirse que no importa tanto el número de horas que se trabaja, como la distribución de las mismas. Una diferencia en los puntos de referencia de la preocupación con respecto al tiempo de trabajo remunerado que se agranda cuando se comparan los discursos de varones y mujeres. En el discurso de los varones es más fácil encontrar sentencias sobre la extendida y frecuente prolongación de las jornadas, que podrían tomarse como elementos de duración. Sin embargo, son las mujeres las que acentúan los problemas relacionados con la organización horaria laboral y su articulación con otras actividades de la organización social, como, por ejemplo, la salida del colegio o la guardería de los hijos. Es entre las mujeres activas donde la lógica de la combinación se intensifica.

La otra concreción del tiempo de trabajo que ha cobrado especial relevancia en los discursos analizados ha sido el relativo a la *proyección temporal del empleo*, donde se asumen divisiones que han de considerarse tradicionales, aun cuando pueda ser desigual la relación entre sus elementos. Desde una sintética polaridad, se encuentra aquí la oposición entre empleos con futuro —contratos indefinidos, con posibilidad de movilidad ascendente— y empleos sin futuro —contratos en situación de precariedad, con escasas posibilidades de movilidad, etc.—. Pero con esta primera visión parece que son sólo las condiciones laborales las que dan sentido a la relación con el empleo. Pues bien, siendo éstas importantes, no son las únicas en la dimensión proyectiva del empleo. Habría que añadir la perspectiva, especialmente enraizada en el discurso de las mujeres, que ve en el empleo una especie de seguro de independencia de cara al futuro. Ya no solamente se trataría de empleos con más o menos futuro, incluso ninguno, sino de empleos *para* el futuro en la medida que, con relativa independencia de sus condiciones presentes, se adscribe a ellos una garantía y salvaguarda frente a posibles condiciones del futuro, como es la ruptura de la pareja. Es decir, la aceptación de las condiciones temporales de los empleos se encuentran por debajo de las estrategias vitales, de la prefiguración de futuro que se hace.

Una concreción del tiempo de trabajo remunerado que se articula con la anterior: se asumen o admiten perjudiciales distribuciones de la jornada laboral en función del mantenimiento de un empleo con derechos y futuro, lo que lleva incluso a favorecer decisiones como la contratación —con escasos derechos y sin futuro— de personas para el cuidado de los hijos, aun cuando tal coste apenas sea cubierto por los ingresos de este tipo de empleos, o, al contrario, se rechazan incompatibles distribuciones de la jornada laboral, saliéndose el sujeto (mujer, en la mayor parte de las ocasiones) parcial y relativamente del mercado laboral y la ocupación⁸, porque «no compensa», utilizando un significante con extendida circulación.

⁸ Mientras que es nítida la relación de los varones con respecto a la ocupación: están ocupados o están parados o, aún cuando no ha sido un grupo social presente en nuestra investigación, son inactivos (estudiantes o jubilados, por ejemplo); no nos hemos encontrado con la misma situación con respecto a las mujeres: grupos de paradas que no buscan activamente un empleo y que sólo estarían dispuestas a aceptar una ocupación si reuniese determinadas condiciones, muy relacionadas con la distribución del tiempo de trabajo remunerado en la jornada, o grupos de inactivas (amas de casa) dispues-

Podría pensarse que, de la misma manera que una mala distribución puede compensarse con las expectativas, con una buena proyección; una buena distribución podría quedar descompensada por una mala proyección. Sin embargo, aquí se encuentra otra vez la mediación de la estructura social y sus posiciones en función del sexo. Entre los varones cobra mayor dominio la compensación de una mala distribución del tiempo de trabajo remunerado por una buena proyección de la carrera profesional; mientras que entre las mujeres el dominio es de la aceptación de una buena distribución descompensada por una mala proyección, que es la propia de una parte de los empleos del mercado secundario de trabajo y, por lo tanto, de los empleos sin futuro. Los atributos vinculados a las posiciones en la estructura social son los que parecen indicar quiénes estarían con mayor disponibilidad para la concreción proyectiva y estratégica del tiempo de trabajo remunerado y quiénes para la concreción distributiva y táctica del tiempo de trabajo. Es decir, quienes van a hacer hincapié en las posibilidades de futuro de un empleo y quiénes en las condiciones temporales presentes del mismo. Son estas últimas posiciones en la estructura social las que intentan adaptar el tiempo de trabajo (distribución) a las mismas, lo que, a su vez, puede generar la exclusión de las posibilidades de mejor adaptación a otras posiciones:

...que los que estamos solteros no tenemos derecho para relacionarnos con tu novio, con tus hermanos, y es algo que me parece alucinante
RG. CAJERAS

En este apartado de definiciones se ha hecho hincapié en el carácter condicionante de la estructura social sobre la organización temporal en el trabajo remunerado y, en especial, sobre la atribución de ésta a las distintas posiciones de esa estructura social. En principio, toma cuerpo la afirmación de que la organización temporal en el trabajo remunerado y su aplicación concreta a los distintos sujetos viene dada por las características de la estructura social. Sin embargo, no ha de dejarse a un lado el carácter estructurante de la propia organización productiva y, por lo tanto, su incidencia sobre los procesos que toma la estructura social. Aun cuando sólo sea para reafirmarlo como dispositivo para reproducir ampliamente la propia estructura social. Intentaremos establecer esto de manera concreta. En un primer momento, las distintas posiciones en la estructura social posibilitan asimismo distintos márgenes para la disponibilidad temporal en el trabajo. Ahora bien, la concreción de la disponibilidad temporal se encuentra fuertemente vinculada a la movilidad ascendente en la organización productiva:

tas a aceptar una ocupación, siempre que reúna un mínimo de condiciones, donde la distribución horaria en la jornada vuelve a tener un lugar protagonista. Hay que resaltar que la mayor o menor inclinación a las distintas opciones (buscar empleo o no buscarlo) o identificaciones oficiales (paradas, inactivas e incluso ocupadas) viene dada por la edad de los hijos. Así, cuando son pequeños, su distancia de la ocupación es mayor. Una distancia que decrece con la edad de los hijos, aun cuando, como resaltan ellas, es entonces la oferta de empleos la que se distancia de ellas.

ascensos, crecimiento de la carrera profesional, remuneraciones, cargos, niveles, etc. Ahora bien, este movimiento ascendente tiene su reflejo en cambios en la posición en la estructura social, lo que va desde la identificación de la misma — por ejemplo, de madre o mujer a profesional— hasta los signos que la subrayan: estilos de vida o consumo, adquisición de patrimonio (vivienda, automóvil), acceso a grupos que marcan estatus (clubs, colegios...), etc.

Nuevamente, son las mujeres las que se convierten en analizadores privilegiados de los procesos. La posición en la estructura social condiciona las relaciones con el trabajo remunerado —disponibilidad temporal, acceso a determinados horarios, movilidad, etc.— pero el empleo, en su dimensión proyectiva hacia el futuro en su calidad de garantía frente a posibles rupturas con la pareja, da tranquilidad y, sobre todo, permite plantear de distinta manera los conflictos en la estructura social. En la medida que la mujer se encuentra ocupada y obtiene unos ingresos regulares, su posición relativamente subordinada en la estructura social adquiere límites que, sobre todo entre las clases populares, parecen diluirse de encontrarse desocupada y sin ingresos, como indirectamente indica el siguiente (y fuerte, desde el punto de vista expresivo) fragmento discursivo:

y hablas con ellas en el año 2002 y dicen y cómo me voy a separar con mis hijos, y el sueldo ¿Quién me trae a mí el sueldo? jodida por culo, si no puedes llegar allí tomarte un café, pues te lo tomas en tu casa, y si no puedes llevar al niño a las clases de natación pues lo dejas en tu casa en la bañera, y punto pero no voy a aguantar que un tío venga todas las noches borracho, me pegue una paliza, me abra las patas y me trate como una puta, que es lo que hay hoy día en la calle..

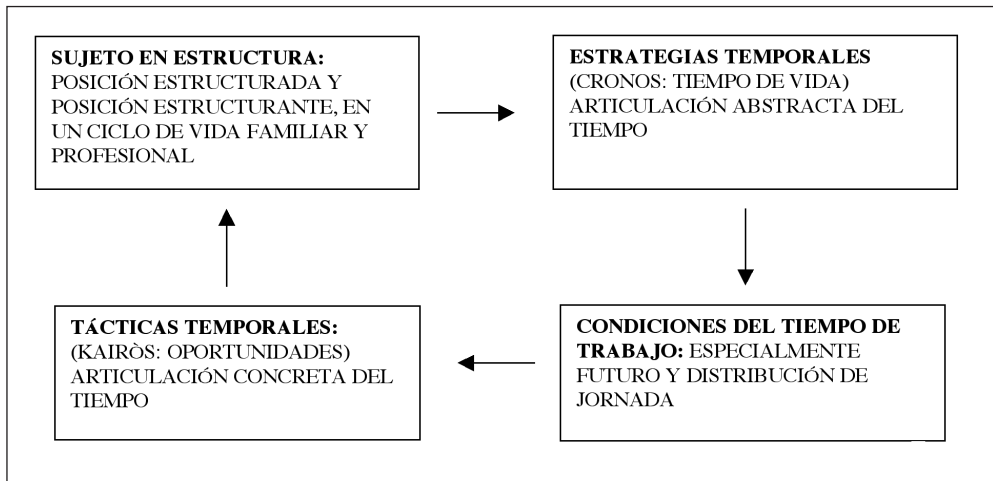
RG. MUJERES CLASES POPULARES

Si el regreso a la estructura social en clave de relaciones entre sexos, desde su paso por el sistema productivo, puede calificarse de claro —y cruel— entre las mujeres de clases populares, no es menos claro entre las mujeres que tienen otras posiciones en la estructura social, como es el caso de las mujeres que ocupan cargos de cuadros o técnicos, como se vio al hablar de la ambición común entre varones y mujeres profesionales. Aquí la proyección de las condiciones de la organización productiva sobre la estructura social no parecen tan claras para su lectura en clave de relaciones entre los sexos, pues parecen proyectarse sobre la posición más general en la estructura social.

y además en la guardería le pegan absolutamente, y en el primer año yo pienso que es un año en el que el niño requiere mucho cuidado, y a lo mejor por eso, es un año en que el ascenso no sea en ese año, pero hay veces que por situaciones personales ese año no es el del ascenso, y también hay que entenderlo así

RG MUJERES CUADROS

La movilidad en las organizaciones productivas también se proyecta en movilidad en la estructura social. De esta manera, las condiciones concretas de la posición en la estructura social condicionan la relación temporal con el trabajo — tanto desde su dimensión distributiva, como desde su dimensión proyectiva— y éstas, a su vez, condicionan las trayectorias en la estructura social. Un modelo que, utilizando los conceptos de estrategia y táctica, puede sintetizarse en el siguiente esquema:



Las condiciones (temporales) del empleo repercuten directamente sobre la capacidad de control sobre cualquier proyecto de vida (Prieto, 1999); pero, sobre todo, el proyecto de vida se convierte en el marco con el que ajustarse a las condiciones de empleo. El análisis de los discursos producidos ha conducido al doble vínculo de la relación entre las estructuraciones: la posición en la estructura social condiciona las opciones en la estructura temporal productiva, en la medida que condiciona las estrategias; pero estas opciones son enormemente restrictivas y, por lo tanto, las tácticas de conformidad con las estrategias, porque están basadas en un modelo de dominación masculina de organización, como el aludido en el siguiente fragmento discursivo:

Pero hay mucha gente que sigue ese modelo, en el sentido de que, tú por ejemplo entras a trabajar y quieres concertar una reunión y te lo digo porque a mí me pasa, y como ese Director Financiero tenga unos cincuenta años, sea hombre, olvídate de un desayuno, porque ese hombre hasta las diez y media, once, no está operativo y tú estás desde las ocho en punto, o sea, no puedo esperar tanto a que un señor se levante y se afeite, no puedo, tengo muchas cosas que hacer. Entonces, a las diez y media él es cuando puede recibir, y llega y dice que tiene muchas cosas que hacer: leer el periódico y eso, (risitas) y

repartir lo que le haya tocado, leer el Man o el Muy Interesante, y luego te dice: vamos a comer, y una comida es a la una, y se come a las dos y media ó tres y se termina de comer a las cinco, y yo para comer tengo cuarenta y cinco minutos y si tengo dos horas, como y me voy al gimnasio y aprovecho, y es que tienes que compartir una serie de, de ..., que ahora mismo en el modelo actual tú estás al servicio de la empresa, y por ese motivo, si ese señor come en tres horas, y si ese señor está de cinco a ocho y media, tú tienes que estar hasta las ocho y media, porque lo mismo él a las ocho se le ha ocurrido decir. Necesito el balance de la cuenta de pérdidas, sácamelo ahora mismo? y si tú no estás a las ocho dice: ésta es una inepta, a qué se ha ido a las seis y media.

RG MUJERES CUADROS

Siguiendo el esquema anterior, hay una manera distinta de concretarlo en función del sexo: los varones se sitúan en la articulación abstracta (y dominante) del tiempo, en la imposición de tiempos. En las estrategias. En la cronología. Las mujeres, actualmente, ven como sus temporalidades estratégicas, condicionadas por la posibilidad de maternidad, se establece en marco de las condiciones temporales que les son ofrecidas y éstas, a su vez, son el marco para unas tácticas temporales que las sitúa en una posición social. La división social de *cronos* (Ramos, 1990) impide tácticas y oportunidades igualitarias. Es la que genera división en *kairós*; pero, a su vez, esta división se traduce en una distinta disposición cronológica. Así, sin acción política de resistencia o enfrentamiento, se reproduce ampliamente un modelo que no contempla la articulación entre *cronos* y *kairós*, la articulación de las rupturas temporales en el tiempo vital, y que tiende a una concepción unitaria del tiempo que se encuentra proyectada en el tiempo de trabajo remunerado como trayectoria curricular que no deja lugar a los agujeros.

5. PROYECCIONES DE POLÍTICAS PRÁCTICAS, A MODO DE CONCLUSIÓN

La conclusión más repetida en el trabajo es que la posición en la estructura social, definiendo ésta de manera amplia y conformándola una multiplicidad de dimensiones y con un especial hincapié en su componente proyectivo y estratégico, condiciona la estructura temporal del trabajo remunerado presente (su distribución en la jornada o la semana) y la estructura temporal del trabajo remunerado condiciona la posición en la estructura social. Una doble articulación entre estructura social y relaciones temporales en el trabajo, que es posible a partir de la distinción de varias lógicas y niveles en la categoría tiempo de trabajo remunerado, en el discurso de los grupos de discusión realizados.

Decir que la temporalidad de los sujetos, en la que se incluye el tiempo de trabajo remunerado, está condicionada por la posición en la estructura social, significa que las concepciones temporales se construyen intersubjetivamente: junto

a otros, configurando lo que, siguiendo a Schutz, se ha denominado «nosotros»; pero, también, frente a «otros». Ahora bien, los discursos grupales analizados han hecho especial hincapié en que tanto en la agrupación del *nosotros* temporal (quienes tienen *nuestro tiempo*), como en la constitución de la alteridad temporal (quienes tienen *otro tiempo*), la quiebra entre sexos es actualmente fundamental. Las posibilidades de estrategias temporales de uno y otro sexo son distintas: sus *Cronos* son distintos, puesto que sus posiciones en la estructura social son distintas y, a la vez, sus posiciones en la estructura social son distintas porque lo son sus proyecciones cronológicas. Cronologías distintas que parten de la desigualdad y que producen desigualdad. Por lo tanto, desde perspectivas políticas que tengan como horizonte mayores niveles de equidad, se exige la intervención. Según los discursos producidos en la investigación empírica, tal intervención queda relegada, pues el conflicto se sitúa en el ámbito privado. Sin embargo, cabe acercarse a su marco de acción y posibilidades, a partir de los propios resultados del estudio.

Mientras el sistema productivo tenga la capacidad de seleccionar en función de atribución de disponibilidades temporales, de cronologías, teniendo en cuenta que éstas son muy distintas según la posición en la estructura social, difícilmente podrán tener incidencias políticas de conciliación entre vida profesional y vida familiar, como la que actualmente intenta ponerse en funcionamiento. El sistema productivo da preferencia a la selección de cronologías proyectadas en el mismo y sólo de una manera que puede considerarse periférica en su organización acepta trabajadores con una cronología compleja, que articule estrategias de dedicación familiar con la propia estrategia profesional. Tal inclinación parece pararse sólo con la mediación de los poderes públicos: reducción de costes por contratación de madres, transferencias económicas para la dedicación de los trabajadores a las ocupaciones familiares, etc. Son mínimas las acciones políticas destinadas a fomentar la flexibilidad de la jornada laboral de trabajo remunerado a favor — y no en contra, como en la actualidad— de una trayectoria profesional a largo plazo. Es decir, políticas que hagan cambiar la percepción de que ciertas tácticas que se alejan de la disponibilidad hacia el trabajo por un período determinado tengan una dramática repercusión en las estrategias profesionales de los sujetos. Como señala del Rey Guanter al hablar de la formación, pero que puede extenderse a la paternidad y la maternidad, se: «*requiere abrir períodos de la vida laboral en los que puede haber una dedicación preferente a aquella finalidad*» (del Rey Guanter, 1995:155).

No es que los sujetos —especialmente ellas— no puedan compatibilizar, con esa combinación que tiene lugar en el ámbito de las tácticas, la vida familiar y la vida profesional, aun cuando no se le pone fácil. Lo difícil es la combinación estratégica de ambos aspectos, que sus estrategias profesionales no sean socialmente sancionadas por su articulación con una estrategia familiar, ni que las estrategias familiares sean socialmente sancionadas por sus estrategias profesionales. Tal vez lo difícil no sea tanto la conciliación de la vida laboral y la vida

familiar en el orden de las tácticas, pues siempre hay por donde salir en un período determinado, sino la conciliación de estrategias, el que los sujetos puedan optar por articulaciones de estrategias (profesionales y familiares). Ahora bien, como ellas mismas han señalado con sus discursos, el cambio parece pasar hoy por la incorporación de la estrategia familiar en la estrategia de los varones, para que no haya atribuciones estratégicas diferenciales por sexo. Tal vez por esto, la lucha es situada por ellas en el ámbito privado, en lo doméstico, y, aún así, como se ha señalado, se vive como una lucha colectiva. Pero no cabe duda de que su resolución requiere mediación de los poderes políticos.

La resolución no parece pasar sólo por la integración o posible disipación de la cronología que predominantemente se atribuye a las mujeres en la de los varones, con políticas como la de fomentar la disponibilidad de éstas hacia el trabajo remunerado, con la extensión de servicios de proximidad de apoyo o incluso convirtiendo el trabajo familiar-doméstico en trabajo retribuido. Se requiere la integración de la cronología de los varones en la que hoy se atribuye casi en exclusiva a las mujeres. Integran éstos las temporalidades de las mujeres o, sin ser tan alarmista como los participantes de los grupos de discusión, seguirán produciéndose signos de desajustes sociales: desde la reducción de la tasa de natalidad, hasta las diarias discusiones de entre las parejas por el reparto del trabajo doméstico.

Lo que se ha tenido por ciclo tradicional (Gauvin y Jacot, 1999:46) —compuesto por tres etapas: estudio, actividad inactividad— se ha mostrado que sólo corresponde a un tipo de cronología y, por lo tanto, una posibilidad de estrategias netamente masculinas. Deja a un lado otras posibles estrategias que introduzcan rupturas temporales en la actividad (formación, paternidad, maternidad) y, entre otras cuestiones, pasa por alto el hecho de que la actividad de las mujeres continúa o incluso aumenta, ahora proyectada en el ámbito doméstico, en edades de inactividad masculina.

Si las economías avanzadas y globalizadas que operan internacionalmente están aprendiendo a trabajar con más de un reloj (Hewitt, 1993) ¿pueden aprender a trabajar con distintas cronologías de los sujetos, favoreciendo, además, que éstas no se encuentren socialmente sancionadas? Las actuaciones políticas aparecen preferentemente dirigidas a asimilar la cronología femenina a la cronología masculina, removiendo los problemas tácticos, como condensa el lugar protagonista alcanzado por las actuaciones bajo el paraguas de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral. Cabe aquí mencionar la inyección de flexibilidad en el tiempo de trabajo remunerado a partir del impulso de los contratos a tiempo parcial, con una notable incidencia en algunos países (Holanda). Sin embargo, seguramente por enfrentarse sólo a transformaciones en el ámbito de las tácticas, afecta muy desigualmente a los sexos, pues, al igual que los permisos de maternidad/paternidad se reducen e la práctica a permisos de maternidad, especialmente cuando ha de ser un único miembro de la pareja el beneficiario de este derecho, la opción voluntaria por los contratos a tiempo parcial prácticamente sólo es asu-

mida por las mujeres. Tal vez sea el momento de empezar a hablar de flexibilización de las estrategias, de carreras flexibles, como manera de complementar la ayuda para la flexibilidad y mayor margen de las tácticas. Tal cambio es fundamental, tanto por su necesidad, como por la envergadura que tiene, pues implica transformaciones culturales de las propias sociedades avanzadas de tal categoría que no invita al optimismo. Es más, incluso hay que reconocer que no se está en las mejores condiciones para tal tipo de cambios, pues en la medida que hay menor estabilidad en el empleo, cuando parece haberse acabado la concepción de una sola organización productiva como ámbito en el que desarrollar la mayor parte de la vida laboral, se hace difícil establecer un marco institucional en el que fijar tal flexibilidad de la carrera de los sujetos. Pero la menor oportunidad del momento táctico, no debería hacer perder la orientación estratégica.

6. REFERENCIAS

- BOUFFARTIGUE, Paul y BOCCHINO, Melanie
«Travailler sans compter son temps ? Les cadres et le temps de travail». *Travail et Emploi*, num. 74, pp. 37-50.
- BOURDIEU, Pierre
1991 *El sentido práctico*. Madrid: Taurus.
- CERTEAU, Michel de
1990 *L'invention du quotidien. 1. arts de faire*. Paris: Gallimard.
- CERTEAU, Michel de, GIARD, Luce y MAYOL, Pierre
1994 *L'invention du quotidien. 2. habiter, cuisiner*. Paris: Gallimard.
- GAUVIN, Annie y JACOT, Henri
1999 *Temps de travail, temps sociaux, pour une approche globale*. París: Liasons.
- HABERMAS, Jürgen
1988 *Teoría de la acción comunicativa*. Madrid: Taurus.
- HEWITT, Patricia
1993 *About Time*. Londres: Rivers Oram.
- JAQUES, E.
1984 *La forma del tiempo*. Buenos Aires: Paidós.
- NOWOTNY, H.
1992 «Estructuración y medición del tiempo: sobre la interrelación entre los instrumentos de medición del tiempo y el tiempo social», en *Tiempo y Sociedad*, Ramón Ramos Torre, Comp. Madrid: CIS-Siglo XXI.

PRIETO, Carlos

1999 «Crisis del empleo ¿crisis del orden social?», en *Las relaciones de empleo en España*, F. Miguélez y Carlos Prieto, Coords. Madrid: Siglo XXI.

PRIETO, Carlos y RAMOS, Ramón

1999 «El tiempo de trabajo entre la competitividad y los tiempos sociales», en *Las relaciones de empleo en España*, F. Miguélez y Carlos Prieto, Coords. Madrid: Siglo XXI.

RAMOS, Ramón

1990 *Cronos dividido. Uso del tiempo y desigualdad entre mujeres y hombres en España*. Madrid: Instituto de la Mujer.

1992 «Introducción», en *Tiempo y Sociedad*, Ramón Ramos Torre, Comp. Madrid: CIS-Siglo XXI.

REY GUANTER, S. del

1999 «La reordenación del tiempo de trabajo», en *La reforma estructural del mercado de trabajo*, J. A. Sagardoy y J. M. Sánchez Molinero, Coords. Madrid: Fundación para el Análisis y los Estudios Sociales.

SCHUTZ, Alfred

1974 *El problema de la realidad social*. Buenos Aires: Amorrortu

THOMPSON, E. P.

1979 *Tradición, revuelta y consciencia de clase*. Barcelona: Crítica.

ZERUBAVEL, Eviatar

1997 *Social Mindscapes. An Invitation to Cognitive Sociology*.