

LA DOBLE PRESENCIA.  
EL TRABAJO Y EL EMPLEO FEMENINO EN LAS  
SOCIEDADES CONTEMPORÁNEAS

Pilar CARRASQUER OTO  
Departamento de Sociología  
Universidad Autónoma de Barcelona

Directora: Teresa TORNS MARTÍN  
Departamento de Sociología  
Universidad Autónoma de Barcelona

Tesis doctoral por compilación de publicaciones

2009

---

**ÍNDICE**

1. INTRODUCCIÓN	1
2. EL EMPLEO FEMENINO Y LOS LÍMITES DE LA MODERNIDAD: LA DOBLE PRESENCIA	6
2.1. El interés por la doble presencia y su concreción	9
2.1.1. Preguntas iniciales	10
2.1.2. Objetivos	15
2.1.2.1. La revisión teórica del concepto trabajo	19
2.1.2.1.1. La revisión de la actividad laboral femenina	23
2.1.2.1.2. La emergencia del trabajo doméstico	26
2.1.3. La Doble Presencia como herramienta conceptual	30
2.1.3.1 El trasfondo del mercado laboral femenino	30
2.1.3.2. La articulación entre producción y reproducción	33
2.1.3.3. Espacio y tiempo: las coordenadas de la doble presencia	35
2.1.3.4. Doble presencia y heterogeneidad del empleo femenino	38
2.2. El punto de partida: un objeto de estudio incómodo	41
2.2.1. Dos modelos de interpretación del trabajo y del empleo	45
2.2.2. La doble presencia: una perspectiva particular	48
2.2.2.1. Los planteamientos iniciales en torno a la Doble Presencia	49
2.2.2.2. La dinámica estructural y sexuada del mercado laboral: de la Escuela de Cambridge al Groupe d'Etude sur la Division Sociale et Sexuelle du Travail (GEDISST)	53
2.2.2.3. El trabajo doméstico y familiar como objeto de estudio	56
2.2.2.4. La estructura sexuada de la vida cotidiana	59
2.3. La doble presencia femenina: algo más que una lógica diacrónica	60
2.3.1. Dos lógicas temporales contrapuestas: sincronía y cotidianidad	62
2.3.2. Jerarquización y centralidad del uso social del tiempo	64
2.3.3. La doble presencia y la individuación femenina: las mujeres como sujeto	66

3. LA DOBLE PRESENCIA Y SUS POSIBLES EVIDENCIAS EMPÍRICAS	70
3.1. El alcance de la Doble Presencia	71
3.1.1. Algunas formas de medida indirecta del alcance de la Doble Presencia	73
3.1.1.1. A modo de ejemplo: una tipología de Doble Presencia en España	75
3.2. El problema de la simultaneidad	81
3.3. El problema de lo socialmente correcto: naturalización femenina y ayuda masculina	84
4. DISCUSIÓN DE LAS APORTACIONES	88
4.1. La actividad laboral femenina en España: una realidad en observación	88
4.1.1. El impulso institucional	92
4.2. La eclosión de la doble presencia femenina en España	95
4.2.1. Los rasgos de la Doble Presencia	97
4.3. El trabajo reproductivo: pieza clave para la articulación entre producción y reproducción en la vida cotidiana	100
4.3.1. Hacia una definición de trabajo reproductivo	101
4.3.2. Realización, aceptación y resistencias hacia el trabajo reproductivo	103
4.3.3. El trabajo reproductivo: flexibilidad y rigidez	107
4.4. Las políticas de promoción del empleo femenino y la conciliación	110
4.4.1. La “conciliación”: ¿un nuevo nombre para un viejo tema?	112
4.4.1.1. El concepto de conciliación y el colectivo femenino: refuerzo del contrato sexual	113
4.4.1.2. Las políticas de conciliación y sus límites desde el punto de vista temporal	115
4.4.1.3. Conciliación, representaciones del trabajo y heterogeneidad femenina	117
4.5. ¿De la norma a las “normas” sociales de empleo? Empleo femenino y precariedad laboral	120
5. LÍNEAS DE TRABAJO Y PERSPECTIVAS DE FUTURO	123
5.1. Aportaciones y líneas de trabajo abiertas	124
5.2. Perspectivas de futuro	125

---

6. BIBLIOGRAFÍA	130
7. ANEXOS	148
Anexo 1. Síntesis y aportaciones	149
Tabla A.1. Síntesis teórico-conceptual y aportaciones	150
Anexo 2. Relación de las publicaciones compiladas	151
Relación de las publicaciones compiladas	152
Anexo 3. Copia de las publicaciones	153
A3.1. Aportación nº 1	154
Carrasquer, Pilar (2002), “¿En los límites de la modernidad? Trabajo y empleo femenino precario en España”, <i>Sistema</i> , nº 167, pp. 73-99.	
A3.2. Aportación nº 2	169
Carrasquer, Pilar; Torns, Teresa; Romero, Alfons; Tejero, Elisabet (1998) "El trabajo reproductivo", <i>Papers. Revista de Sociologia</i> , nº 55, pp. 95-114.	
A3.3. Aportación nº 3	181
Torns, Teresa; Borràs, Vicent; Carrasquer, Pilar (2004) “La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?”, <i>Sociología del Trabajo</i> , nueva época, nº 50, 2003/04, pp. 117-137.	
A3.4. Aportación nº 4	196
Carrasquer, Pilar; Martín Artiles, Antonio (2005) “La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo”, <i>Cuadernos de Relaciones Laborales</i> , vol. 23, nº 1, pp.131-150.	
A3.5. Aportación nº 5	208
Carrasquer, Pilar; Torns, Teresa (2007) “Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género”, <i>Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales</i> , nº 29, pp.139-156.	

*“La institucionalización del dato de la doble presencia de la mujer adulta constituye de hecho la especificidad que caracteriza la sociedad capitalista tardía”  
(Laura Balbo\*)*

## 1. INTRODUCCIÓN

El título de la tesis, *La doble presencia*, identifica la realidad del trabajo y del empleo de la mayoría de mujeres en España y en las sociedades de nuestro entorno. Es una realidad compleja, a menudo dura para sus protagonistas por la carga de trabajo y los quebraderos de cabeza que supone intentar armonizar esas distintas tareas, en una sociedad donde prevalece la lógica productiva. Y es, sin duda, una realidad que incide tanto en la composición y características de la mano de obra en el mercado laboral, como en el posible malestar que se puede derivar de un cambio que legitima la presencia de las mujeres en el empleo, sin modificar, en lo substancial, la división sexual del trabajo.

La singularidad de ese fenómeno ha estimulado la reflexión académica sobre los análisis del trabajo, en un contexto donde, por otra parte, la crisis del modelo fordista también ha propiciado una renovación conceptual y temática en los estudios del trabajo y del empleo. Mi objetivo ha sido contribuir a ese debate pues, a mi modo de ver, el fenómeno de la doble presencia es crucial para entender las sociedades de capitalismo avanzado y para intentar encarar alguno de los retos que estas sociedades plantean, en especial, aquellos relacionados con el trabajo y las desigualdades sociales.

---

\* L. Balbo, “La doppia presenza” *Inchiesta* (1978).

Ese objetivo se ha traducido en una propuesta: la perspectiva de la doble presencia, como marco idóneo en el que abordar el análisis del trabajo. Se trata de una perspectiva que toma el nombre de esa relación femenina con el trabajo y la actividad laboral, en la vida cotidiana. Y, en ese sentido, de la problemática que mejor ejemplifica algunas de las inquietudes académicas y sociales que hoy suscita el trabajo, tanto en su acepción más corriente de actividad productiva, como de aquella más novedosa que incluye el trabajo doméstico y familiar. Desde el punto de vista del análisis del trabajo, la doble presencia femenina plantea interrogantes que no se pueden responder de manera satisfactoria con las herramientas teórico-conceptuales más habituales. Pero son preguntas que merece la pena intentar responder si con ello se abren vías de reflexión y de intervención en torno al trabajo y al empleo de las mujeres y de los hombres.

Las publicaciones que constan en esta compilación son fruto del trabajo realizado en el marco del Quit, grupo de investigación del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona. En concreto, se trata de cinco artículos que afrontan la problemática del trabajo y del empleo femenino bajo el prisma de la doble presencia. El punto de partida es el artículo publicado en el nº 167 de la revista *Sistema* con el título “¿En los límites de la modernidad? Trabajo y empleo femenino precario en España”. Es un artículo que surge de un proyecto I+D del Instituto de la Mujer, dirigido por Teresa Torns, sobre *El estudio de la doble presencia: una apuesta por la conciliación de la vida laboral y familiar*. Aquí planteo el núcleo de la problemática que me ha interesado abordar y la hipótesis central que orienta su desarrollo. Esto es, la construcción del concepto de trabajo en clave productiva y los límites que ello supone para el análisis del trabajo y del empleo femenino. A mi modo de ver, el trabajo solo puede abordarse teniendo en cuenta el trasfondo de la actividad laboral de mercado. Y mi apuesta es que la mejor forma de hacer visible ese trasfondo es la perspectiva de la doble presencia. Con otras palabras, propongo que el análisis del trabajo, productivo, se ubica en un campo social más amplio que el limitado a la lógica mercantil de la actividad laboral. Es ahí donde cabe situar el análisis de las desigualdades de género en el trabajo, así como de la subjetividad en relación al trabajo y de los imaginarios sociales colectivos que

conforman y legitiman tipos de empleo y situaciones laborales distintas y desiguales entre hombres y mujeres.

La formulación de ese planteamiento ha requerido de un esfuerzo previo de conceptualización del “otro” trabajo, el que denomino trabajo reproductivo. Esa es la tarea que se recoge en el texto así titulado, “El trabajo reproductivo”, artículo publicado en nº 55 de la revista *Papers*, número monográfico que da cuenta del conjunto de la investigación realizada por el Quit, en el marco del proyecto DGICYT *Las transformaciones en el trabajo y bienestar social*, con Faustino Miguélez como investigador principal. Ese esfuerzo teórico abre la posibilidad a un análisis más complejo del trabajo y del empleo. Por un lado, repercute en un mejor conocimiento del trabajo reproductivo en si mismo, pero, sobre todo, por otro lado, me permite mostrar la articulación entre ambos tipos de trabajo en la vida cotidiana, a través de la dimensión temporal. El tiempo emerge como eje clave para entender el empleo y la doble presencia femenina.

A partir de ese marco conceptual se ha podido interpretar mejor las actuaciones dirigidas tanto a facilitar esa combinación cotidiana de trabajos que emerge de la doble presencia femenina, como aquellas orientadas a mejorar los niveles de empleo, con la erosión de la norma social de empleo fordista como telón de fondo. Así, en “La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?”, publicado en el nº 50 de *Sociología del Trabajo*, se aborda la problemática de las políticas de conciliación, desde un punto de vista novedoso: el de los imaginarios en torno al trabajo y las relaciones de género que hay detrás de las prácticas cotidianas de “conciliación”, texto que también surge del proyecto I+D del Instituto de la Mujer ya mencionado. Mientras que, en el artículo publicado en el vol.3/1 de *Cuadernos de Relaciones Laborales*, “La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo”, esta problemática se plantea desde el punto de vista de los agentes sociales que participan en las relaciones laborales. En este último caso, el artículo se enmarca en el proyecto DGICYT *El tiempo de trabajo en la negociación colectiva y sus efectos sociales*, también bajo la dirección de Faustino Miguélez.

Finalmente, en “Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género”, publicado en el nº 29, monográfico de *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales* dedicado a la cultura de la precariedad, se utiliza ese marco conceptual para abordar la idoneidad de unas políticas de empleo que más que favorecer la igualdad de género en el empleo, se muestran como un potente reproductor de las mismas. (Para una visión de síntesis de los textos y de las aportaciones que se derivan de los mismos, se puede consultar la tabla A.1 del anexo).

Los resultados avalan la bondad de los planteamientos. La perspectiva de la doble presencia mejora la capacidad explicativa del trabajo, de las desigualdades que se generan en torno al mismo y de las políticas que se impulsan para paliarlas. Permite reinterpretar el significado del trabajo en un momento donde demasiadas voces auguran el fin del mismo. Quizá el empleo industrial fordista esté perdiendo la centralidad material y simbólica de la que disfrutó durante buena parte del siglo pasado, pero, desde la perspectiva que aquí se propone, es posible una relectura de ese pasado que sirva para mejorar los desafíos que hoy plantea el trabajo en términos de cohesión y de bienestar. Sin duda, queda todavía mucho por hacer. Por el momento, la reflexión sobre el trabajo realizado que supone una tesis de estas características, me ha permitido vislumbrar algunas de las bondades que ofrece la perspectiva de la doble presencia, así como ponderar algunos de sus posibles límites.

Para dar cuenta de estos contenidos, en el capítulo 2 sintetizo el marco teórico-conceptual que se propone para analizar el trabajo y el empleo femenino, la doble presencia. En el capítulo 3, centro la atención en algunos de los problemas de medida que se plantean a la hora de abordar su análisis, y detallo las estrategias adoptadas en las publicaciones compiladas. En el siguiente capítulo reviso los aspectos centrales de las aportaciones presentadas y los resultados obtenidos. Dedico un último capítulo para resumir, a modo de conclusiones, las líneas de trabajo y las perspectivas de futuro. La bibliografía y los anexos, con la copia de las publicaciones, completan este texto.



Por último, señalar que un trabajo como este siempre acumula muchas deudas personales y académicas. Mi caso no supone ninguna excepción. Sin el soporte continuado de las personas de mi entorno personal y profesional más cercano durante el largo y, a veces, accidentado proceso de elaboración de esta tesis por compilación de publicaciones, seguramente su finalización no hubiera sido posible. El Quit, grupo de investigación del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona, en el que se ubica mi actividad investigadora, y el propio Departamento de Sociología, me han facilitado toda la ayuda humana e institucional posible. Así mismo, quiero agradecer a las personas con las que comparto autoría en los textos presentados por su amabilidad para poder disponer de ellos. Por último, sin el concurso de Teresa Torns Martín, amiga, cómplice de aventuras intelectuales y estricta directora de este trabajo, esta compilación difícilmente hubiera llegado a buen puerto. Como se suele decir y casi siempre es cierto, como lo es en esta ocasión, los posibles errores o lagunas del mismo sólo se deben a mis propias limitaciones o, en cualquier caso, a mi propia tozudez.

## 2. EL EMPLEO FEMENINO Y LOS LÍMITES DE LA MODERNIDAD: LA DOBLE PRESENCIA

El análisis del empleo femenino ha supuesto un reto para las perspectivas habituales de estudio de la actividad laboral. Las categorías y las explicaciones que habrían servido para dar cuenta de la dinámica del mercado laboral, de las condiciones de trabajo o de las características del empleo, se han mostrado inadecuadas para abordar el trabajo de las mujeres. El empleo femenino siempre aparece como específico en relación a la norma social. Indagar sobre esa peculiaridad constituye el objetivo central de esta tesis. Para ello, ha sido necesario un proceso de revisión conceptual que permita ubicar el estudio de la ocupación femenina en el marco más amplio del trabajo (productivo y reproductivo), de sus protagonistas y del conjunto de escenarios en los que el trabajo se da. De este modo, me ha sido posible afrontar la especificidad del empleo femenino como derivada de una doble presencia que situaría dicho empleo en los límites de la modernidad. La doble presencia dificultaría la adscripción del empleo femenino a la norma social de empleo y pondría en duda el proceso de individuación femenina, según los parámetros en que ese proceso ha sido definido en la corriente principal de la sociología. Bajo esta tesitura, me ha interesado contribuir al debate académico y social que ha suscitado la extensión del empleo femenino en el mercado laboral formal, con la finalidad de mejorar tanto su análisis como las necesarias actuaciones en torno al mismo.

En efecto, la presencia femenina o, mejor, de las mujeres adultas con responsabilidades familiares en el mercado de trabajo formal, y, en general, en el conjunto de la esfera pública, se ha visto como uno de los cambios sociales que mejor definen la segunda mitad del Siglo XX. Un cambio social de esa amplitud no podía dejar indiferente al conocimiento especializado, por lo menos en los ámbitos más cercanos a las ciencias humanas y sociales. En esos casos, raro es el campo de investigación que, en estas últimas décadas, no se haya interesado por el estudio del significado y las posibles repercusiones de un cambio que parece socavar parte de las reglas de juego que habrían regido las sociedades de capitalismo avanzado hasta el momento. Tanto es así que esa presencia se considera como la culminación del

proceso de modernización de las sociedades occidentales capitalistas desarrolladas. Por fin, las mujeres se habrían sumado a un proceso que, para buena parte de la literatura especializada, ha significado la posibilidad de ubicar al individuo autónomo y racional como centro de su propio devenir, sin otras constricciones que las marcadas por las propias relaciones sociales que el capitalismo impone, cuando estas últimas se toman en consideración en los análisis.

Los análisis del trabajo participan de esa inquietud. Algo por otra parte razonable si se tiene en cuenta que el trabajo asalariado se reconoce como una de las principales señas de identidad del proceso de modernización, en tanto que constituye la principal vía de acceso a los recursos básicos para la mayoría de la población, así como la puerta de entrada al reconocimiento social. De ahí la importancia que se da a la presencia femenina en el empleo: para las mujeres supone, a la vez, la posibilidad de independencia económica y de autonomía personal, pero también la inscripción en todo un sistema de valores, de normas, de modos de vida, de cultura, en definitiva, propios de la modernidad. En lo que a la actividad laboral concierne, ello significa una vida adulta de marcada centralidad productiva, tanto en lo material (presencia continuada, dedicación, disponibilidad, organización de la propia cotidianidad) como en lo simbólico o en la propia identidad (percepción del empleo, de la maternidad).

La mayoría de estudios sobre la actividad laboral femenina se van a ubicar en ese marco de referencia. Van a partir de una lectura positiva de ese proceso, focalizando el interés en el ámbito social que se reconoce como relevante, el ámbito productivo. Y, por lo habitual, empleando el bagaje teórico-conceptual que hasta el momento habría servido para explicar el trabajo, asalariado o productivo, sus protagonistas, principalmente el trabajador varón, y su significado y efectos sociales, con los acentos propios de cada perspectiva.

En este sentido, desde la corriente principal de la disciplina, el estudio de la actividad laboral de las mujeres ha dado lugar a distintas líneas de investigación que, al margen de los diferentes planteamientos y centros de interés de partida, han privilegiado la visibilidad de los elementos de ruptura con respecto a la relación

femenina con el trabajo. Esto es, se ha remarcado, como novedad, la participación femenina en el mercado de trabajo. Bajo este prisma, la especificidad del empleo femenino (discontinuidad, menores tasas de actividad, mayor exposición a formas de empleo precarias o atípicas, entre otras) se ha considerado como un peaje necesario en un proceso de tendencia hacia la normalización del empleo femenino. Es decir, de progresiva adscripción del empleo femenino a la norma, entendiendo por tal la norma de empleo masculina. O, en todo caso, esa especificidad se ha visto como fruto de una elección femenina en la que las mujeres adultas priorizarían otras dimensiones vitales, la doméstica, sobre todo, frente a la propiamente laboral, como ocurriría en el caso del trabajo a tiempo parcial femenino.

Este tipo de explicaciones, diversas en cuanto a alcance y perspectiva, tiene como denominador común el hecho de compartir un conjunto de premisas de partida que se han convertido casi en lugares comunes en la literatura especializada. Así, tres grandes mitos sirven para dar cuenta de la actividad laboral femenina: el mito de la incorporación masiva al mercado laboral de las mujeres adultas, el mito de la progresiva equiparación entre la mano femenina y masculina y, de forma más sutil, el mito de la elegibilidad femenina entre trabajo y familia, o, mejor, entre empleo y trabajo doméstico y familiar, como la revisión conceptual de la idea de trabajo hoy nos permite definir. Como todos los mitos, también estos tienen su parte de razón. Según las estadísticas oficiales, las tasas de actividad femenina se han visto notablemente incrementadas desde los años setenta del siglo pasado en adelante, en el conjunto de países desarrollados, en particular, entre las mujeres casadas. Los distintos análisis han puesto de manifiesto, además, como es posible identificar colectivos de mujeres con una clara orientación productiva y con un proyecto profesional definido. Finalmente, tanto las cifras oficiales como algunos estudios empíricos permiten entrever que, en ocasiones, las responsabilidades domésticas se aducen como causa de una dedicación menor de lo habitual al empleo por parte de algunas mujeres.

Sin embargo, como muestran las aproximaciones que contemplan las desigualdades de género como clave explicativa del empleo femenino y masculino,

esa normalización no se produce, ni siquiera entre los colectivos de mujeres mejor situados en el mercado laboral. En buena parte de los países desarrollados, las tasas de actividad femeninas siguen sin ser equivalentes a las masculinas. La precarización del empleo, fenómeno que se relaciona con la erosión de la norma de empleo masculina de referencia, es un rasgo típico del empleo femenino, a pesar de que ese tipo de empleo conviva con la presencia de núcleos de empleo femenino estable y protegido. Además, cuando se profundiza en los motivos para abandonar el mercado laboral o para tener una dedicación parcial al trabajo remunerado, las responsabilidades familiares, cuando aparecen, distan de poder ser consideradas como una libre elección de las mujeres implicadas.

En definitiva, desde el punto de vista del empleo femenino, lo que ponen de manifiesto estas últimas aportaciones mencionadas es el propio mito de la modernidad. Es decir, el mito de una modernidad vista sólo en una de sus caras, la de la esfera pública y, en concreto, la del trabajo remunerado, sin considerar que esa propia modernidad se ha construido, además, sobre el trabajo cotidiano no reconocido de las mujeres adultas, esto es, sobre el trabajo doméstico- familiar socialmente adjudicado al género femenino (Carrasquer, 2002). Una aportación que no ha dejado de ser imprescindible y que, en lo substancial, no ha cambiado de protagonista, a pesar de la presencia femenina en el empleo, como muestran los sucesivos análisis de Rosemary Crompton (1999, 2002, 2005, 2006) para el contexto europeo. Tal como señala Norbert Elías (1993), en realidad, el individuo de la modernidad, ese sujeto autosuficiente gracias a su vínculo con el mercado, no existe: precisa de un soporte que, en buena medida, es trabajo, que haga posible su construcción como individuo centrado en el ámbito público. La doble presencia femenina contribuye a mostrar esos límites y abre camino para otro tipo de interpretaciones.

### 2.1. El interés por la doble presencia y su concreción

Así pues, la insatisfacción de los análisis habituales del trabajo y del empleo

femenino me ha llevado a explorar y a proponer otras formas de encarar el estudio de la actividad laboral, con el objetivo de contribuir a mejorar la capacidad de interpretación de un fenómeno, la especificidad del empleo femenino, clave para entender el trabajo y las desigualdades que se generan en torno al mismo, en las sociedades actuales. Y, en este sentido, clave para entender algunos de los interrogantes de futuro que hoy se plantean en nuestras sociedades.

Me ha interesado mostrar la viabilidad del concepto de doble presencia como herramienta teórica que permita abordar la complejidad del trabajo y de la actividad laboral. Complejidad, en primer lugar, porque en el trabajo, incluido el necesario para poder tener un empleo, se dan cita y se conforman pluralidad de espacios, relaciones y grupos sociales que no pueden explicarse ateniéndose sólo a la lógica de las relaciones de mercado. En segundo lugar, porque la actividad laboral, sus normas, su significado o su ausencia, en forma de paro o de inactividad, resulta ininteligible sin considerar la división sexual del trabajo y los lazos que entrecruzan actividad laboral y trabajo doméstico y familiar. Y, en tercer lugar, complejidad porque resolver cotidianamente el trabajo de reproducción de la vida humana, en su dimensión mercantil o doméstica, sigue siendo una tarea obligada, desigualmente repartida.

Un interés, en suma, que tiene como finalidad el hecho de favorecer una mejora en el diagnóstico y en la definición de las políticas o de las actuaciones que en relación al empleo, en general, y a la igualdad de oportunidades, en particular, se pueda llevar a cabo.

### 2.1.1. Preguntas iniciales

Lo que en lenguaje académico llamamos doble presencia forma parte de la vida cotidiana de las mujeres en las sociedades capitalistas occidentales. La imagen de la mujer con esa doble adscripción productiva y reproductiva, se ha impuesto con rapidez y aparente facilidad, de manera que se ha reforzado la idea de la naturalidad

del fenómeno de la doble presencia. Induce a pensar que esa experiencia femenina de combinar distintos tipos de trabajos y espacios e instituciones sociales a los que de forma intuitiva remite el concepto de doble presencia, también identifica otras realidades laborales y sociales de las mujeres, tanto en la actualidad como en el pasado.

Sin embargo, de acuerdo con Laura Balbo (1978), la doble presencia es un fenómeno de la modernidad, o de la modernidad tardía. Esto es, de un tipo de sociedad que se ha construido sobre la base de un capitalismo industrial que impone, como práctica y como modelo, una rígida separación de espacios, actividades y géneros. O sea, un tipo de sociedad donde los hombres ocupan el espacio público y dominan en el espacio privado. La única excepción tolerada en ese contexto, ha sido la de una presencia femenina en la esfera pública, en concreto en el empleo, por estricta cuestión de supervivencia. Sin que esa excepción haya significado un reconocimiento a dicha presencia o a la aportación que se desprende de ella. Más bien, al contrario, vendría a significar la imposibilidad de cumplir con la norma expresada en el modelo “male breadwinner/ female housekeeper”: en esa circunstancia, ni los hombres ni las mujeres cumplirían con lo que se espera de ellos o de ellas.

Si el ámbito público es territorio masculino, el ámbito privado tampoco es el territorio de las mujeres. Lo privado y la privacidad son cuestiones masculinas. El espacio femenino es el de la domesticidad o el del hogar y la familia: es el espacio del trabajo, quizá de los afectos, pero no el del reposo o de la intimidad. En el hogar, se encuentra el foco de la actividad femenina reconocida, aunque no como trabajo. La actividad doméstica no va a ser considerada como tal ni social ni académicamente. De ahí que, en realidad, durante buena parte del siglo pasado, las mujeres van a estar ausentes del “trabajo” y de su análisis. Y lo mismo va a suceder con ese ámbito privado, construido como espejo del ámbito público. Espacio, este último, del hacer, del producir, del crear riqueza y bienestar material, de la *res* pública, de la ciudadanía, así como de la articulación de intereses y del conflicto en relación al trabajo. Es decir, el espacio del trabajo productivo “en masculino”.

De este modo, el trabajo femenino va a estar sujeto a una doble invisibilidad. Por un lado, la que se desprende de la excepcionalidad, en el sentido de situarse “fuera de la norma”, de la actividad productiva de las mujeres. Una excepcionalidad que, hasta cierto punto, es sancionada por la estadística oficial: hasta los años sesenta- setenta del S-XX, en Europa la tasa de actividad femenina va ser claramente inferior a la masculina. Sólo las mujeres solteras van a mantener una presencia significativa en el mercado laboral; en particular, a partir de la extensión del empleo de tipo administrativo y en el sector educativo, propios de las mujeres de clases medias. Para el resto queda la “ayuda familiar”, en el campo o en el comercio y el servicio doméstico o la economía sumergida, todas ellas categorías que escapan al núcleo del trabajo y de la relación laboral hegemónica en el capitalismo. Por otro lado, la invisibilidad del trabajo femenino vendrá dada por la idealización del trabajo doméstico como privada y a-conflictiva contribución femenina al hogar-familia. El corte público-privado y la ideología de la domesticidad oscurecen un trabajo doméstico femenino que, con alguna excepción, sólo va a aparecer ya avanzado el Siglo XX, como trasfondo explicativo de lo que Lourdes Benería (1981, 1986, 1987) definió como especificidad del trabajo femenino y, bajo algunos enfoques, como foco del dominio masculino sobre las mujeres.

El “dato” de la doble presencia femenina va a introducir un cambio en ese escenario. Poco a poco, con ritmo propio según países, la actividad productiva femenina va a dejar de ser una excepción. Las mujeres se van a hacer visibles en el espacio público, no sólo en el empleo, aún cuando van a mantener su posición y su responsabilidad en el hogar: de ahí el nombre. Y con ello, todo ese trasfondo que incide en la actividad laboral de las mujeres y, en buena medida, explica la subordinación femenina. O lo que viene a ser lo mismo, se va a mantener el trasfondo que contribuye a explicar la dominación masculina y, en lo que respecta a esta tesis, la posibilidad de un modelo de empleo que presupone y prestigia la disponibilidad laboral absoluta, así como la ocultación social de los costes de la reproducción de la propia mano de obra, masculina o femenina. Por eso la doble presencia, como decía Laura Balbo, es un fenómeno de la modernidad tardía. Pues, a diferencia de lo sucedido hasta bien entrado el Siglo XX, la doble presencia



femenina va a significar la visibilidad del empleo femenino y su legitimación social, pero no la liberación de las mujeres del trabajo doméstico o un reparto más equitativo del mismo.

En este marco, ¿qué significa la institucionalización de la doble presencia que apuntaba Laura Balbo? ¿Significa que nos encontramos ante un fenómeno extendido e irreversible? ¿Se trata sólo de una estrategia de movilización de mano de obra? ¿Es una realidad compartida por todas las mujeres? ¿Todas la viven, disfrutan o sufren por igual? ¿Es una realidad que acompaña a todas las mujeres con igual intensidad a lo largo de su vida? ¿Qué significa en términos de las relaciones entre géneros? ¿Qué significa en términos de disponibilidad de la mano de obra? ¿Qué significa en términos de las necesidades de cuidado y de bienestar de las personas? ¿Qué repercusiones tiene desde el punto de vista de la estructura y de las desigualdades sociales? Estas son algunas de las cuestiones que en su momento me sugería la lectura de la *Doppia presenza* de Laura Balbo y que me han continuado preocupando hasta hoy. A pesar de todo lo andado, que es mucho, treinta años después de la publicación de su breve pero sugerente ensayo, su análisis sobre el capitalismo avanzado del último tercio del Siglo XX sigue siendo perfectamente válido y algunos de los interrogantes que allí se planteaban siguen estando abiertos.

Sin duda, durante este periodo la visibilidad social y productiva de las mujeres ha dado un salto cualitativo importante, de modo que se percibe tanto su intervención en el mercado laboral como su recurrente peor fortuna. También en España. Hasta el punto que las desigualdades (o discriminaciones, según las ópticas) por razón de género en el empleo forman parte de la agenda de las instituciones y de los interlocutores públicos y privados en materia de empleo desde la Unión Europea hasta el nivel local. El empeño por empujar a las mujeres hacia el empleo es notable y las propias mujeres tendrían interés en ello. Como sugería Laura Balbo en el mencionado texto, al parecer estaríamos en un camino imparable hacia el debilitamiento de las desigualdades de género. Se ha llegado a hablar del fin del patriarcado, desde el feminismo de la diferencia (Sottosopra, 1996) hasta especialistas no particularmente connotados por la problemática de género

(MacInnes, 1998). Sin embargo, como la propia Laura Balbo señalaba, tal aseveración sólo puede ser calificada de ingenua sino se analiza en profundidad en qué consiste ese cambio, qué significa la doble presencia, qué aporta de nuevo, a quien afecta, qué significa desde el punto de vista de las relaciones entre e intra géneros, de la propia estructura socio-productiva y de las relaciones entre estado, familia y mercado. Ese es el reto que, en términos generales, plantea la doble presencia femenina. Y que a mi me ha interesado abordar desde el punto de vista del trabajo y del empleo femeninos.

En efecto, la doble presencia femenina es un fenómeno complejo que se sitúa en el contexto de los cambios socio-económicos observados, en mayor o menor medida, en el conjunto de las sociedades desarrolladas en las últimas décadas del siglo pasado. Sin la doble presencia resulta difícil entender el proceso de terciarización de estas sociedades y sus implicaciones en términos de las características y de la calidad del empleo o de la extensión de unas nuevas capas medias urbanas que redefinen los perfiles de la estructura social (Crompton 1986, 1994) o la extensión de las parejas de “doble ingreso” que ello conlleva (MacInnes, 2005).

En otro orden de cosas, la doble presencia femenina cobra sentido en el marco de la extensión de los principios de las democracias occidentales ligados a la no discriminación y a la igualdad de oportunidades que esa misma doble presencia contribuiría, a su vez, a poner a prueba. Según como se mire, la doble presencia representaría la expresión última de la modernidad, en concreto, del proceso que se inicia con el proceso de industrialización capitalista, aunque también podría leerse como una de las características de y desde la post-modernidad. Por un lado, el empleo proporcionaría a las mujeres la posibilidad de acceso directo a los bienes de ciudadanía que se desprenden de la relación laboral. Al tiempo que, por otro lado, la mujer sería el nuevo sujeto que representaría la viabilidad de una sociedad en la que se cuestiona la centralidad y el significado del trabajo, mientras se erosiona la norma social de empleo fordista. En un contexto de retorno a la importancia del sujeto en los análisis del trabajo, la mujer o las mujeres devienen objeto de interés: representan

la culminación de un proceso que se lee en pasado, la modernidad, y aportan la experiencia de una relación “débil” con la actividad productiva que hoy aparece casi como norma de presente y como hipótesis verosímil de futuro.

Todos esos ingredientes hacen que resulte atractivo el análisis de la doble presencia. El problema que se plantea es que, tal como observará Antonella Picchio (1999), la doble presencia resulta un objeto de estudio incómodo que se escapa a las categorías convencionales de análisis, en su caso, de la economía y, añadido, de la sociología del trabajo. Porque, en definitiva, para mí de eso se trata: del trabajo socialmente necesario para la subsistencia cotidiana y para la reproducción social, de quien y cómo se lleva a cabo, del significado y de las repercusiones individuales y sociales que tiene la relación con el trabajo. Abordar esa incomodidad es la tarea que me he propuesto en esta compilación de publicaciones.

### 2.1.2. Objetivos

En una entrevista a Marie Jahoda, realizada por Steffani Engler y Brigitte Hasenjürgen y publicada en el nº 3/2000 de la revista *Travail, Genre et Sociétés*, le preguntaban por su concepción del trabajo de investigación. Su respuesta fue sencilla pero elocuente: le interesaba una investigación “proche de la vie”. Esto es, una investigación cercana a la problemática social, que pretende descubrir más que probar, interesada en hacer visible lo invisible, utilizando para ello no sólo los métodos cuantitativos habituales, sino también los cualitativos que permiten contar aquello que los primeros no alcanzan a ver. Esas palabras sirven para definir mi preocupación. A parte de ser un pequeño homenaje a una de las coautoras de una investigación, *Los parados de Marienthal*, que ha significado una fuente de inspiración para mi trabajo.

Como a Marie Jahoda, me interesa esa investigación cercana a la vida. Me interesan las personas, sus condiciones de vida y, sobre todo, me interesan las desigualdades que presiden las relaciones entre los grupos sociales. Unas

desigualdades que, quizá, en el mundo desarrollado de hoy no sean tan visibles ni evidentes como en los inicios del capitalismo industrial, pero que siguen connotando oportunidades y calidad de vida para la gente.

En esa tesitura, el trabajo es, a mi modo de ver, un ámbito central para explicar las condiciones de vida. En torno al trabajo se construyen relaciones y jerarquías, se abren posibilidades y se generan dependencias, se definen modos de vida y expectativas, cultura, saber y, en cierto modo, bienestar. De ahí mi interés por el trabajo. Y, en su momento, mi sorpresa como joven aprendiz de socióloga al darme cuenta de que las mujeres *no trabajaban*, por expresarlo con las palabras que, desde el debate sobre el trabajo doméstico, llegaban a España. También aquí, las cifras de entonces parecían avalar esa percepción. Y tampoco había demasiado interés en preguntarse porqué en una sociedad que se organiza en torno al trabajo, la mitad de la población adulta no participaba en el mismo (Torns y Carrasquer, 1987). Al parecer, las mujeres acompañaban el trabajo de los demás. Como se desprende de esa imagen de mujer soporte de la vida del varón adulto (una vida aparentemente plena de puertas adentro, una vida mediada de puertas afuera) que aparecía en las películas norteamericanas de los años cincuenta del siglo pasado. Y que voces autorizadas, como Mary Nash (1993), han definido como el mito de la domesticidad.

En este sentido, la tesis se inscribe en la tradición sociológica interesada en la relación entre trabajo y desigualdad social, pero amplía los contenidos de dicha relación al contemplar lo que hoy conocemos como desigualdades de género, como dimensión fundamental en el análisis de la misma. Una ampliación que, sin embargo, no se plantea como la mera suma de distintos tipos de desigualdades (de clase, de género, de etnia, o incluso, de edad, como recientemente también se contempla, aunque no sea así en mi caso). Como tampoco se plantea bajo el prisma de la complementariedad de una, la de género, con relación a otra, la de clase, por lo común considerada como eje básico de desigualdad social; o viceversa, cuando se enfatiza el género como la categoría que cumple ese requisito.

Por el contrario, en el enfoque que aquí he pretendido desarrollar, entiendo

que las desigualdades en torno al trabajo son fruto de la combinación de todas esas dimensiones, de entre las cuales resalto las que estimo centrales, la de clase y la de género. Soy consciente de que he dejado “fuera” la dimensión de etnia, que junto a las dos mencionadas conformaría, a mi entender, las tres dimensiones a considerar para abordar el análisis de la desigualdad. Así, considero que las dimensiones de clase y de género tienen suficiente capacidad explicativa para dar cuenta de la doble presencia femenina, a pesar de que la importancia creciente del fenómeno inmigratorio en España ha abierto un significativo campo de análisis, inclusive en relación al trabajo femenino (a título de ejemplo, destaco la tesis doctoral de Sònia Parella (2003) introductora de algunos de esos debates en España). En este sentido, mi propuesta se aleja de aquellos planteamientos que, parafraseando a Christine Delphy (1982), argumentan la existencia de un “enemigo principal”, sea éste del tipo que sea. Tal como señalan Danièle Combes y Monique Haicault (1994), existen “enemigos” histórica y socialmente definidos y ubicados. La desigualdad es un fenómeno que responde a múltiples dimensiones y la desigualdad en relación al trabajo no es ninguna excepción.

Entiendo que un análisis del trabajo desde la perspectiva de la doble presencia, y focalizando la atención en el colectivo femenino que la protagoniza, resulta un escenario idóneo para validar la bondad de estos planteamientos. De ser así, contribuiría a paliar algunas de las lagunas o insatisfacciones en los análisis sobre trabajo y desigualdades de género.

No cabe duda de que la relación entre trabajo y desigualdad social constituye uno de los temas centrales en el análisis sociológico desde sus inicios. Pero, hasta fechas relativamente recientes, el contenido de dicha relación ha sido impermeable a la influencia de las relaciones de género -y aún hoy es así en la mayor parte de la producción sociológica al respecto. El desigual acceso a los medios de subsistencia, a la educación o a la cultura y las distintas posiciones sociales, de poder o de prestigio que ello supone son objeto de atención por parte de una disciplina, la sociología, que nace interesada en las transformaciones sociales introducidas por el proceso de industrialización capitalista. El análisis de las nuevas formas de producción y de las

relaciones sociales que las presiden, del cambio en las formas de poder y de autoridad o de los efectos producidos por la fractura en los mecanismos tradicionales de cohesión social son, desde distintas perspectivas, ejemplos de tal interés.

A pesar de la diversidad de puntos de vista con que se aborda el análisis de esa nueva organización social y de la pluralidad de aspectos considerados clave para su explicación, en buena medida todos ellos coinciden en señalar la importancia del trabajo realizado bajo unas relaciones sociales de mercado como pieza nuclear de y en dichas transformaciones. La relación con este tipo de trabajo productivo, asalariado o mercantil define colectivos y posiciones sociales, con relación a ese tipo de trabajo se generan procesos de diferenciación y de desigualdad social.

Bajo esta premisa, para buena parte de la sociología interesada en el trabajo y en los procesos sociales que se dan en torno al mismo, adquieren relevancia analítica sólo determinadas parcelas de la realidad social y determinados protagonistas de la misma. La importancia del trabajo asalariado no sólo como medio con el que conseguir los recursos materiales necesarios para vivir, sino también como forma de acceso a los beneficios de la ciudadanía, define lo que desde aquella sociología se considera la dimensión principal en el análisis de la desigualdad social. Así, este tipo de trabajo, las condiciones en que se lleva a cabo, el significado que tiene para quienes lo realizan y su impacto en los procesos de socialización, de construcción de la identidad individual y colectiva, o de estructuración social constituyen los temas centrales de la sociología del trabajo. Pero la recurrente especificidad femenina (relativa ausencia del mercado laboral formal, discontinuidad, predominio de formas atípicas de empleo) no va a ser, por lo común, contemplada.

Lo cierto es que el trabajo y el empleo femeninos suponen un reto tanto en el plano teórico como el plano de la intervención social. Desde el punto de vista teórico, el “hecho” de la doble presencia pone en tela de juicio conceptos y aproximaciones que responden a la construcción de una disciplina y de una especialidad que suelen tomar como evidentes un escenario social jerárquicamente segregado en cuanto a actividades, protagonistas y problemáticas de interés

sociológico.

En el plano de la intervención social, la doble presencia femenina introduce un nuevo elemento de complejidad en el diseño y puesta en marcha de políticas de empleo y de políticas de igualdad entre géneros. La complejidad viene dada porque la doble presencia no sólo modificaría la relación entre géneros, en un contexto socio-productivo también cambiante, sino la propia realidad del género femenino. De algún modo, la doble presencia pondría en entredicho la viabilidad de unas políticas que, más allá de los discursos, parecen hacer caso omiso de la “especificidad” del trabajo femenino (Carrasquer y Martín Artiles, 2005). Los balances sobre las políticas de empleo europeas son ejemplo de ello (Carrasquer y Torns, 2007). Aunque, probablemente, uno de los ejemplos más claros en la actualidad sea el de la problemática que se ha convenido en llamar de la conciliación de la vida laboral y familiar. En este caso, los distintos presupuestos de partida y los distintos imaginarios sociales en torno al empleo o la profesión y el trabajo doméstico-familiar, ponen a prueba la pertinencia de considerar el género femenino como un todo homogéneo, al tiempo que muestran las resistencias del género masculino a perder parte de sus privilegios (Torns, Borràs y Carrasquer, 2004).

Es, en definitiva, ese reto, teórico y social, lo que ha motivado mi interés y la apuesta por una perspectiva, la de la doble presencia, que permitiese interpretar mejor el trabajo y el empleo. Para lograr este objetivo ha sido necesario hilvanar un tejido teórico-conceptual cuyo punto de partida es la revisión del concepto de trabajo.

#### 2.1.2.1. La revisión teórica del concepto trabajo

Como he señalado, el interés por el trabajo femenino y la insatisfacción de los análisis convencionales sobre el trabajo, han propiciado la revisión del concepto de trabajo. Desde el punto de vista del análisis del trabajo femenino, se podría decir que o se encontraba el trabajo o se encontraban las mujeres. Es decir, el acotamiento del análisis del trabajo a su única acepción de empleo y la neutralidad con que se

abordaba el análisis del mismo, desde el punto de vista de género, impedía visualizar el trabajo femenino (Torns y Carrasquer, 1987). En realidad, el análisis sociológico del trabajo ha estado centrado en dos grandes problemáticas que, por lo común, han sido abordadas de manera ciega al género. A saber, las características del trabajo productivo, por un lado, y las condiciones de empleo, por otro. De hecho, hasta la crisis de los años setenta, buena parte de los análisis sociológicos del trabajo van a estar profundamente connotados por la experiencia del trabajo industrial. El análisis del trabajo centra su atención en el trabajo industrial, en su protagonista, el trabajador industrial masculino y en la institución central donde se desarrolla esa actividad: la gran empresa.

Sin cuestionar la preeminencia social de ese trabajo, bajo ese tipo de aproximaciones también suelen quedar fuera de foco otro tipo de actividades productivas y otro tipo de empresas. Esta es una de las razones que impulsan la renovación conceptual que dará lugar a la delimitación entre trabajo y empleo, dentro de la corriente principal de la disciplina, junto a la propia erosión de la norma social de empleo fordista (Miguélez, 2002; Prieto, 2002). Pero, sin duda, lo que queda fuera de foco son las mujeres y la dimensión de género, por emplear la expresión de Gayle Rubin (1975) que ha acabado imponiéndose en el contexto académico. La razón para esa invisibilidad femenina en los análisis del trabajo no es sólo de tipo cuantitativo. Es decir, no se trata sólo de que, en ese momento, las tasas de actividad femenina en el mercado laboral formal sean bajas. La razón es más bien de enfoque. El análisis del trabajo se construye como neutro, salvo en lo que concierne al conflicto entre capital y trabajo. De modo que, trabajo y mujeres, aparecen como dos conceptos excluyentes entre sí.

Ahora bien, que la participación en el trabajo asalariado tuviese casi en exclusiva un sólo protagonista, el trabajador de sexo masculino, y que esa participación no pueda explicarse sin considerar cómo se hace posible la disponibilidad de ese colectivo y su propia reproducción como fuerza de trabajo, son preguntas que o bien no se plantean o bien son consideradas ajenas al análisis de un trabajo que se entiende sólo en su dimensión productivo-mercantil. La división



sexual del trabajo según la cual los hombres se dedican mayoritariamente al trabajo productivo o mercantil y las mujeres al reproductivo o no mercantil, es vista como un hecho dado, previo o externo al proceso de salarización, cuando no como un hecho natural que no precisa de mayores explicaciones. De manera que la división sexual del trabajo o se tiene por obvia, o se considera un hecho no pertinente para explicar aquello que estrictamente sucede alrededor del ámbito laboral.

En un sentido más amplio, tampoco merece una atención particular interrogarse sobre cómo subsiste el resto de la población cuando, en principio, sólo el trabajador masculino se vincula al principal modo de obtención de recursos monetarios, y cuando se entiende que no todo el resto de la población puede calificarse de “marginal”, de “pobre” o de socialmente excluida (Torns, 1997). Siendo así que, además de no considerar o de obviar la división sexual del trabajo, también se obvia que tal división no se da entre individuos aislados sino entre individuos en el interior del hogar-familia, con lo cual no se hace explícito que el trabajador masculino es el principal protagonista del trabajo mercantil en tanto que también es “cabeza de familia” (Carrasquer, 2002). De manera que resulta invisible el hecho que el proceso de industrialización capitalista se construye, a la vez, sobre la base de relaciones de dominación en el interior de la familia, institución clave en el proceso de reproducción social. De este modo, se hace invisible que casi la mitad de la población adulta (las mujeres) depende de los varones para la obtención de bienes y servicios de carácter mercantil, mientras que casi la otra mitad (los hombres) depende de aquélla para poder acceder y estar disponibles en el trabajo asalariado, en una distribución que aparece como normal y equitativa.

Así pues, ese planteamiento, tan cercano a Émile Durkheim y a sus sucesores dentro o fuera de la sociología (Talcott Parsons, Gary Becker), falla en su aparente simetría: aquello que se valora socialmente y aquello que permite un acceso directo al “exterior” es lo segundo y no lo primero. El “exterior” es el ámbito público del cual forma parte el trabajo asalariado como elemento clave, junto a otras instancias sociales como la política y, en general, junto a todas aquellas formas de participación y de intervención en la comunidad socialmente reconocidas. La figura de “cabeza de

familia” se construye como puente reconocido, legítimo, entre el exterior (ámbito público) y el interior (hogar-familia), ostentando la autoridad en el hogar y siendo la depositaria de la representación familiar en el exterior. Unas atribuciones a las que acompaña la de responsable del sustento familiar y que tienen como figura complementaria la de “ama de casa”. La figura de “cabeza de familia” en su doble dimensión de portavoz y representante de la autoridad familiar y de proveedor de recursos materiales, atribuida al varón-padre de familia, conforma el contenido básico sobre el que se construye el género masculino.

Por su parte, la figura de “ama de casa”, en su doble dimensión de sujeto dependiente del “cabeza de familia” y de responsable del funcionamiento cotidiano del hogar, atribuida a la mujer madre y esposa, constituye la base sobre la que, no sin conflicto, se construye el género femenino a lo largo del proceso de industrialización (Epstein, 1982; Lown, 1990), tal como se puede deducir de las aportaciones de Joan Scott y de Jane Lewis, artífices, especialmente la primera, de la renovación en el campo de la historia social, desde un punto de vista de género (sobre este punto se puede consultar la edición de las Jornadas dedicadas a Joan Scott, realizada por Cristina Borderías (2006). Esa figura de “ama de casa” mitifica la realidad doméstica de las mujeres, especial pero no exclusivamente las de clase obrera, negando su contribución efectiva al sustento familiar, incluso cuando esta se da. La aportación económica y/o salarial femenina se va a conceptualizar como “ayuda” a la economía doméstica, mientras que la actividad que desarrollan para garantizar el mantenimiento y cuidado del hogar y de la familia, lo que hoy conocemos como trabajo doméstico, ni siquiera va a ser considerada. Las mujeres se dedican a “sus labores”, una fórmula que resume la negación social a la consideración del trabajo doméstico como trabajo, así como la naturalización de la actividad doméstica.

De este modo, hasta fechas relativamente recientes, los análisis del trabajo tienden a soslayar que el proceso de industrialización capitalista se produce (y reproduce) bajo una doble relación de subordinación, explotación o dominación, según los casos. Por un lado, la que tiene que ver con las relaciones sociales de producción, en el marco de una sociedad capitalista, por otro, la que tiene que ver

con las relaciones sociales de género, en el contexto de una sociedad patriarcal. Al focalizar el interés en el ámbito público, sólo la primera ha merecido una atención continuada en los análisis sobre trabajo y desigualdad social. De tal manera que se presta poca o nula atención a parcelas de la realidad social que permanecen ajenas al análisis sociológico del trabajo. Así, tanto el ámbito privado (doméstico) como las actividades que en él se realizan (trabajo doméstico) resultan sociológicamente invisibles, no sólo en sí mismos, sino también, obviamente, desde el punto de vista de lo que suponen para el ámbito que sí ha sido y es objeto de análisis como es el trabajo asalariado (Carrasquer, 2002).

#### 2.1.2.1.1. La revisión de la actividad laboral femenina

Por lo común, la presencia femenina en el mercado laboral y su especificidad con respecto a la norma, se explica por razones ajenas al mercado (teoría neoclásica) o extra-productivas (marxista). Si bien, en actualidad, hay que reconocer una cierta incorporación de esa problemática en ambas tradiciones. Así, lo muestran, en el primer caso, el enfoque renovador de Catherine Hakim (1996) o la propia teoría de la segmentación, en el segundo. Esta última teoría supone, quizá, uno de los ejemplos más elaborados de perspectivas que, sin salvar la barrera epistemológica que separa las distintas aportaciones según sean o no ciegas al género, es capaz de mostrar la incapacidad de las lecturas sólo atentas a la producción para explicar las características del empleo femenino. Desde esta teoría, es posible argumentar el condicionante social que implica la adscripción femenina a lo doméstico. Sin embargo, esa mayor finura en el análisis no elude sus limitaciones. Entre ellas, el uso de categorías de análisis supuestamente neutras, una visión del trabajo doméstico circunscrita a su necesidad para el sistema y a su efecto negativo para el empleo femenino, la invisibilidad de la dimensión relacional entre géneros y, en definitiva, el convencimiento de la primacía de la producción para explicar el trabajo (por empleo) en su vertiente económica y social, tal como señalará Veronica Beechey (1994). Es necesario ir un poco más lejos.

Lourdes Benería ofrecerá un acertado argumento para explicar la especificidad del trabajo femenino. La autora va a tomar en consideración las aportaciones derivadas del debate sobre el trabajo doméstico para identificar el elemento nuclear que explica el trabajo femenino en el capitalismo. Así, para Lourdes Benería (1981), el trabajo de las mujeres se explica por su función en la reproducción de la mano de obra. Una función que se plasma en tres aspectos: la reproducción biológica, la reproducción social y la reproducción ideológica de la fuerza de trabajo. Esa es la principal tarea que las mujeres tienen asignada en ese sistema socio-productivo.

Esta propuesta plantea tres elementos clave para abordar la especificidad del trabajo femenino. En primer lugar, el de la articulación entre producción y reproducción: el trabajo reproductivo, como ella lo denomina, es indispensable para la reproducción de las personas y para la propia reproducción social. Como novedad, también lo es para la reproducción del capitalismo. Mejor dicho, el trabajo de la reproducción, tal como ella lo entiende, sólo cobra sentido en el capitalismo. Se entiende que el trabajo reproductivo y la adscripción femenina al mismo, se explican en ese modo de producción y no como una herencia del pasado patriarcal o como una actividad ahistórica. Ello exige, en segundo lugar, una mínima y previa definición del trabajo de la reproducción. No basta con nombrar ese trabajo como artífice de las menores oportunidades de empleo y de carrera profesional de las mujeres. Conviene dibujar mejor en qué consiste ese trabajo y cómo se vincula con el trabajo productivo. En tercer lugar, el trabajo de la reproducción tiene como tarea precisa la reproducción de la mano de obra pasada, presente y futura. Aunque Lourdes Benería no lo plantee en estos términos, a partir de esa consideración se intuye la posibilidad de contemplar el ciclo de vida como elemento a considerar en el análisis del trabajo de la reproducción. Una posibilidad que será aún más evidente a partir de las aportaciones de las especialistas italianas de la doble presencia, como Chiara Saraceno (1991, 1993), entre otras. El trabajo de la reproducción no es algo estático sino dinámico: cambia, se intensifica o disminuye según el momento del ciclo vital. Y la dedicación al mismo alcanza todo el ciclo vital, mientras la salud no lo impida.

Sin embargo, además de lo comentado, uno de los aspectos que más me ha interesado de las aportaciones de Lourdes Benería es su idoneidad para descender al análisis empírico. A pesar de que el trabajo reproductivo en si mismo no es el centro de atención de esta especialista, su conceptualización del trabajo reproductivo me ha servido de inspiración (Carrasquer; Torns et ali., 1998).

En un sentido más amplio, su análisis de la presencia femenina en el mercado laboral en España ha resultado de lo más sugerente. Cuando a finales de los años setenta del pasado siglo, la autora destaca que, quizá a diferencia de lo intuido por el sentido común, las tasas de actividad más elevadas en aquel momento en España eran las de las gallegas, abre la posibilidad a otro tipo de interpretaciones sobre la actividad laboral femenina (Benería, 1977). Permite mostrar los tenues límites entre actividad e inactividad: las gallegas son activas en un contexto de predominio del sector primario y de un cierto tipo de propiedad agrícola. Y, podemos añadir, en un contexto que propicia la superposición entre espacio productivo y reproductivo. Una hipótesis de trabajo que otras investigadoras han desarrollado en estudios sobre las mujeres, como el trabajo de la antropóloga Anastasia Téllez (2002) o el de Paloma Candela (2005). Las gallegas, incluso las casadas, son activas dada la ausencia *de facto* del varón cabeza de familia, en un contexto de pequeña propiedad agrícola. En realidad, es una línea de trabajo que engarza con la tesis sostenida por Barbara Epstein (1982), siguiendo la estela de Joan Scott, cuando muestra el mayor reconocimiento del trabajo y de la autonomía de las mujeres y, hasta cierto punto, un menor grado de división sexual del trabajo, en las pequeñas propiedades agrícolas norteamericanas, bajo la égida del puritanismo, que en los posteriores entornos modernos y fabriles de las ciudades.

En el campo de estudio que me interesa, desde ese tipo de argumentación se puede dar un paso más y discutir la idea de que la modernización empuja *per se* la presencia femenina en la actividad productiva. En términos más concretos, permite, además, establecer una continuidad entre el ámbito productivo y reproductivo que excede la explicación de autonomía y de relación funcional habitual en ese momento. Y entender las figuras de ama de casa y de varón cabeza de familia como algo

concreto, ubicado en un tiempo y en un espacio social. En suma, retomando el hilo de Lourdes Benería, se puede abordar el trasfondo del mercado laboral y de la actividad productiva de las mujeres. Y se dispone de un punto de partida para el estudio del trabajo doméstico y familiar.

#### 2.1.2.1.2. La emergencia del trabajo doméstico

El debate en torno al trabajo doméstico de mediados de los años setenta es el punto de partida ineludible para explicar hoy el trabajo de las mujeres. Con ese debate se abre un proceso que tiene por objeto mostrar como el trabajo doméstico no es una actividad natural que las mujeres llevan a cabo, sino un trabajo necesario para el propio capitalismo. Una tarea que resulta indispensable para el abordaje sociológico de ese trabajo. En buena medida, este debate se desarrolla fuera de las instituciones académicas, pero su impacto ha contribuido a la construcción como objeto de estudio del así llamado trabajo doméstico, al tiempo que ha permitido reconsiderar la capacidad explicativa del trabajo doméstico en relación al empleo. Tal como afirman Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carme Alemany (1994), no es la primera vez que se ponen encima de la mesa los condicionantes socio-familiares, eufemismo de trabajo doméstico y de división sexual del trabajo, y su impacto sobre el empleo femenino. Pero sí que por primera vez, esos condicionantes se entienden como trabajo y se colocan en el centro del análisis de la realidad socio-laboral femenina y de las relaciones entre ambos sexos, tal como en ese momento aún es común denominarlas.

Esta revisión conceptual se ve favorecida por un trasfondo social de contestación al papel socialmente atribuido a las mujeres que se traslada al debate académico. Se discute sobre la bondad y la viabilidad de un sujeto colectivo femenino autónomo en su reivindicación de la igualdad y/o de la diferencia con respecto al género masculino. Al mismo tiempo que también se inserta en el contexto de una cierta preocupación académica tanto por las transformaciones en la propia actividad laboral y el posible impacto social de las mismas, como por las formas de

abordar su análisis. Un empeño que se lleva a cabo sobre todo desde perspectivas críticas con las aproximaciones neoclásicas y funcionalistas académicamente dominantes: las teorías duales y de la segmentación del mercado de trabajo serán una muestra de ello. En este sentido, el debate en torno al trabajo doméstico formaría parte de un proceso de renovación teórico-conceptual más amplio que el circunscrito a los límites que los análisis convencionales del trabajo presentan para explicar la realidad laboral femenina.

El debate se desarrolla entre finales de los años sesenta y principios de los setenta (para una síntesis que sigue siendo ejemplar, véase Astelarra, 1982). Surge a raíz de la discusión entre especialistas y feministas de orientación marxista y feministas “radicales”, sobre la naturaleza de la actividad doméstica y su relación con un determinado proceso productivo y de acumulación. Una discusión con la que se intentaba tanto explicar la división sexual del trabajo observable, cuando menos, en los países capitalistas, como hacer visible, a nivel político y social, la existencia de colectivos de mujeres que comienzan a “escapar” de esa rígida división del trabajo y las dificultades que ello les supone. En este sentido, uno de los intereses del debate es mostrar y canalizar las inquietudes y las demandas políticas de las mujeres de las nuevas clases medias emergentes, especialmente en Estados Unidos, que no quieren seguir siendo consideradas sólo como amas de casa (Kahn-Hut, et al., 1982). Un aspecto que ya había anticipado Betty Friedan (1965) en *La mística de la feminidad*, refiriéndose al “problema sin nombre” como aquel malestar fruto del descontento de las mujeres con un cierto bagaje educativo y cultural que no pueden ver expresadas sus aspiraciones sociales más allá del horizonte del hogar-familia.

Desde el punto de vista de la posibilidad de analizar la doble presencia femenina, el debate en relación al trabajo doméstico interesa porque en él se abordan tres cuestiones ineludibles. En primer lugar, se discute sobre la naturaleza de la actividad doméstica. De ella depende el poder dar cuenta del conjunto de la actividad femenina bajo el capitalismo y de las ventajas o desventajas sociales que ello implica. En segundo lugar, se plantea cuál es o cuáles son las relaciones entre esa actividad doméstica y la actividad propiamente productiva. O, si se prefiere, se

discute sobre las relaciones entre la esfera de la producción y la esfera de la reproducción social. Funcionalidad y autonomía van a ser las líneas de respuesta, vigentes hasta hoy. En tercer y último lugar, se debate la cuestión de la adscripción sexuada a cada tipo de actividad y a cada ámbito social. En este caso la discusión se centra en la capacidad explicativa del capitalismo o del patriarcado para dar cuenta de la misma. Como novedad, la reaparición del patriarcado como paraguas teórico-conceptual que permita explicar la opresión o la subordinación femenina (Walby, 1986, 1990).

Los tres aspectos mencionados están interrelacionados. Se trata, en realidad de tres dimensiones de un mismo problema. Pues, como señala Mary Mackintosh (1986), en su origen, el debate sobre el trabajo doméstico intenta responder a una amplia pregunta que abarca al conjunto del sistema socio-económico: ¿cómo se relaciona el trabajo doméstico con la acumulación de capital? Es una pregunta cuya complejidad exige una respuesta que atienda a esa triple dimensión del problema: la del trabajo doméstico en si mismo, la del trabajo doméstico en relación al trabajo que de forma “evidente” contribuye a la acumulación de capital (el trabajo productivo) y la de la adscripción sexualmente determinada de distintos colectivos a cada uno de ellos.

Vaya por delante que las respuestas son dispares y responden a distintas perspectivas teóricas y posicionamientos políticos. Se mueven entre el reconocimiento del trabajo doméstico como un trabajo con características propias, de su funcionalidad respecto a las exigencias de la producción capitalista y de la existencia de una “doble explotación” femenina (Harrison, Seccombe, Gardiner, 1975). Y la consideración de que el trabajo doméstico no sólo tiene unas características propias sino que conforma un modo de producción específico, autónomo del modo de producción capitalista, de modo que las mujeres constituyen una clase antagónica a la de los varones, siguiendo las propuestas iniciales de Mariarosa Dalla Costa (1975) y de Christine Delphy (1982, 1987). Un modo de visibilizar el trabajo doméstico y la aportación del trabajo femenino que derivará en el debate sobre un posible salario para el ama de casa.



Las respuestas también son incompletas o insuficientes, tal como se desprende de las críticas que de inmediato se plantean. Véanse las aportaciones de Heidi Hartmann (1976, 1981) y, especialmente, Jane Lewis (1988) y Lourdes Benería (1983, 1992), como ejemplo de la compleja relación entre “sexo” y “clase”, uno de los temas de fondo del debate que suscita controversia y que resulta clave para entender el trabajo de las mujeres y la doble presencia. Esta cuestión encontrará un marco de interpretación adecuado a partir de las teorías duales y, más concretamente, a partir de las propuestas del GEDISST, una síntesis de cuyas aportaciones se puede consultar en VVAA (1992). Con todo, no cabe duda de que tanto las preguntas como las respuestas que surgen del debate, siguen siendo pertinentes para ubicar lo que hoy se ha acabado por imponer, en el ámbito académico, como dimensión de género en el análisis del trabajo y de las desigualdades sociales.

De todos modos, si el debate en torno al trabajo doméstico permite retomar la importancia social y económica de ese trabajo, así como su aportación a la subordinación de las mujeres, en realidad el trabajo doméstico no se configura como objeto de estudio en si mismo. A pesar de todo lo andado, el trabajo doméstico-familiar interviene sólo como telón de fondo en la explicación de la actividad laboral de las mujeres y de la dominación masculina. Y, casi siempre, con referencia exclusiva al género femenino.

Pero, ¿qué es el trabajo doméstico? ¿En qué consiste? ¿Cómo, cuándo, dónde y quién lo lleva a cabo? Las aportaciones que se derivan del debate sobre el trabajo doméstico son demasiado abstractas. Se refieren a la lógica del funcionamiento del capitalismo y, en parte, a la relación entre géneros, pero no dicen suficiente sobre cómo se traduce todo ello en tareas, espacios sociales, imaginarios, estrategias (Kergoat, 1992). Definir el trabajo doméstico, mostrar su viabilidad como objeto de estudio y explorar su relación con el trabajo productivo o asalariado, cobra sentido en la propuesta de análisis del trabajo y del empleo que argumento a continuación.

### 2.1.3. La Doble Presencia como herramienta conceptual

De entrada, el concepto de doble presencia sirve para denominar una realidad, la creciente incorporación femenina al mercado de trabajo en Italia que en aquel momento, mediados los setenta, suponía un cambio notable respecto al periodo precedente. La principal virtud de la aportación inicial del concepto de “doble presencia” es el hecho de llamar la atención sobre el cambio social que ello significaba, enfatizando no sólo la dimensión cuantitativa de la incorporación femenina al empleo, sino también mostrando su incidencia en los procesos de identidad femenina. Además, de interrogarse sobre la posibilidad de configuración de un nuevo “sujeto” capaz de romper los límites rígidos entre masculino/femenino, público/privado y de plantear demandas sociales acordes con esa nueva realidad.

En su acepción inicial doble presencia significa considerar que la presencia de las mujeres en el empleo (ámbito productivo) se da siempre junto a su presencia en el ámbito doméstico-familiar (ámbito reproductivo). Bajo este prisma, la doble presencia supone, por un lado, una “doble carga de trabajo” para las mujeres que repercute en sus posibilidades de empleo y de carrera profesional, tal y como muestran algunos análisis sobre el mercado de trabajo y el empleo atentos a las desigualdades de género. Mientras que, por otro lado, la doble presencia sería indicativa de un cambio en la identidad femenina, construida hoy no sólo sobre la base de su protagonismo en el ámbito doméstico-familiar, sino sobre una peculiar síntesis entre público y privado, entre empleo y trabajo doméstico-familiar.

Visto así, es posible abordar de un modo distinto el trasfondo del mercado laboral, la relación entre producción y reproducción y, como aspecto novedoso, abordar el problema de la heterogeneidad femenina.

#### 2.1.3.1. El trasfondo del mercado laboral femenino

A lo largo del Siglo XX, especialmente en su segunda mitad, todos los datos

ponen de manifiesto la singularidad de la presencia femenina en el mercado laboral. El marco conceptual que proporcionan las teorías al uso, neoclásicas y marxistas, parte de una especie de *a priori* donde se asume, sin cuestionar, la división sexual del trabajo. En el primer caso, el concepto de “coste de oportunidad” resume la elección femenina entre trabajo (entendido como participación en el mercado laboral) y hogar- familia (como eufemismo de trabajo doméstico y familiar), dentro de un marco de “preferencias” dado. En el segundo caso, aunque la división sexual del trabajo sí que aparece como factor explicativo de la singularidad de la actividad productiva de las mujeres, se trata, como en la propuesta anterior, de un factor extra-mercado. Sirve para explicar la consideración de la mano de obra femenina como “ejército de reserva laboral”, concepto clave para entender el distinto uso de la mano de obra en el capitalismo. Desde ambos puntos de vista, se adopta como norma la que rige la presencia masculina en el mercado laboral.

Bajo estos planteamientos se podrá justificar la ausencia femenina en el mercado laboral por la mayor competencia femenina hacia lo doméstico, en un esquema de división sexual del trabajo, o de especialización funcional, que no se pone en duda. Por su parte, la presencia femenina en la actividad productiva, su concentración en determinados tipos de empleo, la irregularidad de sus trayectorias laborales o su escaso protagonismo en carreras profesionales exitosas, se va a poder describir como una peculiaridad que tiene que ver con características y elecciones personales. Las mujeres eligen o se dedican a otra cosa.

De este modo, el empleo femenino se configura como una actividad complementaria a la tarea prioritaria que las mujeres asumen, el trabajo doméstico y familiar, sin hacer visible que ese trabajo no es fruto de una elección sino de una asignación social, como también lo es aquella que conduce a la presencia masculina a la actividad productiva. La representación mayoritaria del género femenino en el empleo atípico, hoy en parte equiparable a empleo precario, se va a ver como resultado de una menor inversión en capital humano y de un menor compromiso laboral por parte de las mujeres. O como consecuencia del uso de la mano de obra femenina como ejército de reserva laboral, o mano de obra secundaria.

Desde cualquiera de esas dos perspectivas, se desprende un concepto de trabajo aparentemente neutro y acotado al ámbito productivo. Pero, sobre todo, emerge una distinta consideración del sujeto. Sólo las mujeres son entes “sexuados”. Esto es, sólo las mujeres presentan determinados condicionantes que las invalidan, a todas ellas, para una normal presencia en el mercado laboral. Entendiendo por norma la pauta masculina de participación en la actividad productiva. Cualquier presencia en el mercado laboral se va a medir con esa vara. Como resultado de ello, tanto el análisis como las intervenciones en materia laboral (políticas de empleo, de conciliación) se van a mostrar inadecuadas. Ambos se basan en unos planteamientos que reproducen la lógica productiva, sin cuestionar sus implicaciones para el colectivo femenino... ni para el masculino.

El fenómeno de la doble presencia femenina va a añadir perplejidad a ese tipo de explicaciones. En especial porque el comportamiento de la mano de obra femenina va a ser similar al de la masculina en términos de esfuerzo para mejorar sus resultados en el mercado laboral, tanto en lo que respecta a la inversión educativa, como en las actitudes hacia el empleo. Sus trayectorias laborales van a estar marcadas por la continuidad, desde el punto de vista de su presencia en la actividad productiva, al margen de la bonanza del mercado, y a pesar de tener pareja o hijos e hijas. Sin embargo, sus resultados no van a ser equiparables, ni entre los colectivos mejor situados en el mercado laboral.

El refinamiento en las hipótesis (inadecuación del bagaje educativo femenino, lentitud en los cambios culturales necesarios para ver con normalidad a mujeres directivas, necesidad de alcanzar una cierta masa crítica de mujeres empleadas para garantizar la posibilidad de elección de mujeres aptas para la promoción) no explica el porqué de una norma social de empleo femenino distinta y desigual a la masculina. Para superar este tipo de planteamientos va a ser necesario no sólo una lectura crítica del mercado laboral, sino una aproximación más atenta a lo que hay más allá del mercado. Es decir, va a ser preciso revisar la relación entre el ámbito de la producción y el de la reproducción.

### 2.1.3.2. La articulación entre producción y reproducción

Desde las propuestas de corte neoclásico, el problema de la relación entre producción y reproducción no se plantea. El mercado laboral constituye un ámbito cerrado en sí mismo donde los individuos ofertan trabajo o se postulan por un empleo. El resto: cómo se produce y cómo se garantiza la disponibilidad de fuerza de trabajo o la propia reproducción del mercado, no entra en el foco de análisis. Bajo la perspectiva marxista, en cambio, la relación entre la esfera de la producción y de la reproducción sí que se plantea, aunque esta última no sea objeto de estudio específico dentro de los análisis del trabajo. Se entiende que la segunda, la esfera de la reproducción, se subordina a la primera: facilita la disponibilidad de mano de obra y garantiza la reproducción del conjunto del sistema social. De ahí el punto de partida de las propuestas de las teorías duales o de la producción/ reproducción, incluida la ya comentada de Lourdes Benería.

Sin embargo, mostrar la relación entre el ámbito de la producción y el de la reproducción como relación de subordinación, como se argumenta desde estos últimos planteamientos, proporciona sólo una lectura parcial del fenómeno de la doble presencia. En el plano de las vías de interpretación que se abren, cabe señalar la posibilidad de explicar la especificidad del empleo femenino como algo que se deriva del protagonismo femenino en la esfera de la reproducción. De este modo se superan las interpretaciones que descansan sobre la supuesta naturaleza femenina o de elección libre y racional. La presencia femenina en el mercado laboral es como es porque el trabajo doméstico permanece como actividad privada y no socializada. Por ello las mujeres se ubican, preferentemente, en el marco de unas relaciones sociales ajenas a las que caracterizan la relación entre capital y trabajo.

En el plano de los interrogantes que este tipo de aportaciones deja abiertos, destaca el vacío a la hora de explicar cómo es que hombres y mujeres no siguen los mismos pasos. Esto es, por qué los hombres son capaces de vender su fuerza de trabajo, a menudo sin que ello implique ni su propia puesta a punto, mientras que las mujeres tienen como responsabilidad principal el trabajo doméstico y familiar y,

además, participan en la actividad productiva. Con otras palabras, bajo este prisma, se muestra la necesidad del trabajo doméstico y familiar para el capitalismo y se puede extraer, como colofón, que las mujeres, en tanto que protagonistas del mismo, lo pagan con una participación peculiar en el mercado laboral. Pero la esfera de la producción y la de la reproducción constituyen ámbitos separados, independientes, regidos por relaciones sociales propias en cada uno de ellos y cuyo vínculo se define como relación funcional y de subordinación. En el fondo, sigue sin cuestionarse la hegemonía de la producción y tampoco se hacen visibles las ventajas que para el género masculino supone el trabajo doméstico femenino (Torns – Carrasquer, 1999).

Los límites que se acaban de señalar serán abordados por las teorías duales o de la producción/ reproducción. A partir de esas propuestas, la independencia, funcionalidad y subordinación que definen las relaciones entre producción y reproducción van a dar paso a la idea de interrelación y de autonomía relativa entre una y otra. Y de ahí, a la idea de que ambas están presididas, a la vez, por relaciones capitalistas y patriarcales. Como detallaré más adelante, se trata de un avance importante que va a permitir encarar mejor el análisis de la doble presencia.

Pero la doble presencia femenina no requiere sólo de una mejor interpretación de las relaciones entre producción y reproducción desde ese plano macro estructural. La doble presencia plantea el problema de una vida cotidiana donde ambos géneros están presentes en el mercado laboral y donde el trabajo doméstico continúa a cargo de las mujeres, en buena medida, pero no exclusivamente, como trabajo privado. Este será el problema que abordarán de lleno las especialistas italianas de la doble presencia. Y, para ellas, la manera más idónea de resolverlo será hacer visible la vida cotidiana como ámbito social donde mejor se pueden mostrar los conflictos y las estrategias de ajuste o de articulación entre las demandas de presencia y de disponibilidad que plantea el trabajo, tanto en el ámbito de la producción como en el de la reproducción. El tiempo se verá como foco de atención ineludible. Y la ciudad, como espacio de intervención adecuado por su impacto en la vida cotidiana (C. Belloni, J.Y. Boulin y A.J. Loiseau, 2000).

### 2.1.3.3. Espacio y tiempo: las coordenadas de la doble presencia

Es común afirmar que el capitalismo introduce un corte nítido entre producción y reproducción en cuanto al tiempo que rige el trabajo y al espacio en que se desarrolla. Desde este punto de vista, la separación entre el hogar y la fábrica y la organización social del tiempo productivo, van a constituir dos datos *de facto* que no merecen mayor consideración. El espacio físico del hogar se va a considerar el espacio en el que se desenvuelve ese “no trabajo” que es el trabajo doméstico. Mientras que la fábrica o, en un sentido más amplio, la empresa, constituye el espacio de trabajo, productivo, por excelencia. La división sexual del trabajo se plasma no sólo en un juego de presencias/ ausencias en el trabajo propias de cada género, sino también en una separación entre espacios y tiempos de trabajo. El espacio del trabajo doméstico y su específica temporalidad van a quedar al margen de los análisis sociológicos del trabajo.

La doble presencia femenina contribuirá a problematizar ese marco espacial y temporal. Dejan de ser dos elementos contextuales para convertirse en dos dimensiones clave en la organización social del trabajo, productivo y reproductivo. La razón principal es que esa separación no sirve para dar cuenta de una realidad en la que no hay separación sino continuidad y, a menudo, superposición. De entrada, porque el trabajo doméstico y familiar no es la única actividad femenina: se comparte con el empleo. En segundo lugar, porque, como pondrá de manifiesto un análisis más cuidadoso del mismo, tampoco el trabajo doméstico y familiar se circunscribe sólo al espacio físico del hogar. Excepto algunas tareas ligadas a la limpieza doméstica, en realidad, buena parte del trabajo doméstico y familiar se lleva a cabo fuera del hogar, en espacios considerados públicos y como tales, sujetos a normas y relaciones que escapan al espacio privado (llevar a los hijos e hijas al colegio o a las actividades extraescolares, acompañar y/o cuidar a las personas enfermas a los servicios sanitarios, entre otras). En tercer lugar, sin embargo, la actividad productiva no se suele llevar a cabo siempre al lado de casa. Para las mujeres la proximidad o lejanía entre el hogar y el empleo va a ser clave para explicar su disponibilidad y la posibilidad efectiva de buscar o aceptar un empleo, tal como tuvimos ocasión de

comprobar en un estudio sobre el paro femenino (Torns, Carrasquer, 1993). En suma, la separación entre espacio público (empleo) y privado (trabajo doméstico y familiar) no tiene sentido desde el punto de vista del trabajo femenino. Lo que tiene sentido es la cercanía y la accesibilidad a los espacios concretos en los que se desarrolla el trabajo, sea productivo o reproductivo.

La importancia de esa matriz espacio/tiempo ha sido puesta de manifiesto desde las primeras actuaciones que tienen en cuenta la doble presencia femenina. Esa es una de las razones por las que, como anunciaba unos párrafos más arriba, la ciudad se ha convertido en uno de los escenarios de actuación más idóneos para mejorar una vida cotidiana en la que se dan cita pluralidad de tiempos y espacios sociales, especialmente en el caso de las mujeres en situación de doble presencia. El lema la “ciudad amiga de las mujeres” resume esa preocupación y ejemplifica algunas de las líneas de actuación en este sentido, como la pionera impulsada por Alfonsina Rinaldi en Módena, que ha servido de ejemplo a iniciativas más cercanas como las de la ciudad de Barcelona.

Pero, la importancia de esa dimensión espacial va de la mano de la emergencia del tiempo como dimensión fundamental para abordar el trabajo femenino. De hecho, en buena medida, las propuestas encaminadas a la mejora de la vida cotidiana femenina que tienen como escenario el espacio, la ciudad, descansan sobre el eje temporal. Aunque la mejora en la gestión y distribución del tiempo de trabajo es más compleja. Basta recordar, en este sentido, el proyecto de ley sobre la reordenación de los tiempos impulsado por las mujeres de l'ex – PCI, cuya ponente fue Livia Turco (Cordoni, 1997). Una propuesta que sintetiza los interrogantes que la doble presencia femenina suscita y que el redescubrimiento del tiempo como dimensión social permite abordar.

Desde este punto de vista, la doble presencia va a plantear dos grandes cuestiones con respecto a la dimensión temporal. Por un lado, la que tiene que ver con el tiempo de trabajo. Por otro, la vinculada al propio devenir de las personas en su trayectoria vital. Ambas tienen que ver con la necesidad de hacer visible el



conjunto del trabajo femenino y, en particular, el trabajo doméstico y de cuidado de las personas que las mujeres realizan. Y, sobre todo, esa atención al tiempo emerge por el problema de la articulación del trabajo productivo y el reproductivo o doméstico- familiar, planteada no como un problema a resolver de manera fija sino flexible, con distintas combinaciones a lo largo del ciclo de vida. Una cuestión que se hace visible a partir de una aproximación al trabajo femenino en clave de vida cotidiana y no sólo atendiendo las características y la estructura del mercado laboral.

¿Cuál es el tiempo de trabajo de las mujeres? ¿Cómo se distribuye a lo largo de su trayectoria de vida? ¿Qué supone esa combinación de trabajos tiempos para las mujeres? Son preguntas que no tienen la posibilidad de respuesta satisfactoria desde los análisis habituales del trabajo. Bajo este tipo de planteamientos, el tiempo de trabajo es aquel dedicado a la actividad productiva, que se traduce en una jornada laboral determinada y al que se dedica buena parte de la vida laboral activa. Ese tiempo de trabajo se concreta, además, en ritmos e intensidades que pueden variar a lo largo de la jornada laboral. Con otras palabras, se trata de una aproximación circunscrita al tiempo del trabajo productivo, en su dimensión más cuantitativa. Cabe añadir que esta lectura del tiempo de trabajo no está exenta de dificultades de medida, como, por otra parte, también se plantearán en las aproximaciones que discuten esa visión del tiempo de trabajo, desde una perspectiva de género. Y, bajo esa lógica productiva, afinar en la medida resulta fundamental porque tiempo de trabajo suele ser equivalente a salario.

Sin embargo, para abordar el trabajo de las mujeres va a ser necesario otro tipo de esfuerzo. Si el tiempo de trabajo en clave productiva no siempre es fácil de medir, el tiempo del trabajo doméstico y familiar, como ese mismo trabajo, ni siquiera se ve. Indagar en la temporalidad del trabajo doméstico y familiar va a ser una de las preocupaciones y de las aportaciones que el análisis de la doble presencia va a hacer posible. En parte, como una de las posibilidades de medida del propio trabajo doméstico y de la carga total de trabajo femenino. Pero, en parte, también aparece como una tarea ineludible para propiciar una distribución más adecuada y cotidianamente sostenible del trabajo necesario, sea productivo o reproductivo, para

la reproducción cotidiana de las personas.

Bajo esta perspectiva, abordar el tiempo de trabajo significa poner de manifiesto, primero, el carácter social del tiempo, la pluralidad de tiempos sociales y la singularidad del tiempo del trabajo doméstico y familiar. Segundo, quiere decir analizar la articulación entre esos distintos tiempos sociales en la vida cotidiana. Y, tercero, supone explorar dimensiones más cualitativas del tiempo, como la de la disponibilidad laboral y doméstica o la del presentismo típico de la cultura empresarial española. A partir de ahí, los usos sociales del tiempo emergerán como un indicador de las desigualdades de géneros (a título de ejemplo para el caso español, en el campo de la sociología cabe mencionar los trabajos del Colectivo IOE (1996), el dirigido por M<sup>a</sup> Jesús Izquierdo (1988) o los de M<sup>a</sup> Ángeles Durán (1987, 1998). En especial, el tiempo se verá como un eje clave en el análisis del trabajo, en particular desde la perspectiva de la doble presencia, en una de las líneas de investigación hoy más novedosas y fructíferas, por lo que aporta de mejora de conocimiento y de posibilidades de actuación. Esta es una de las líneas de trabajo desarrolladas por el propio grupo de investigación en que me incluyo, el Quit- Dp. Sociología, sobre la que volveré más adelante.

#### 2.1.3.4. Doble presencia y heterogeneidad del empleo femenino

Por último, abordar el problema de la doble presencia significa abordar el problema de la heterogeneidad femenina. O lo que es lo mismo, significa pasar del concepto “mujer” al concepto “mujeres” (Torns, Carrasquer, 1999). Un paso que sólo va a ser posible cuando se den dos requisitos fundamentales. Primero, que el trabajo doméstico deje de ser visto como parte indisociable del “eterno femenino”. Es decir, que el trabajo doméstico se aborde como trabajo y no como algo consustancial a la naturaleza femenina. Segundo, que la variable sexo de paso a género, según el concepto de Gayle Rubin (1975) ya mencionado, o a las relaciones sociales de sexo, tal como se han definido por Danièle Kergoat (1992, 1994), entre otras.

Las mujeres son distintas entre sí según la relación que tienen y el lugar que ocupan en la estructura productiva. Son distintas entre si según las cargas familiares que soportan. También lo son según su forma de entender el trabajo, productivo y reproductivo. Un conjunto de diferencias que se tornan desigualdad cuando todo ello se traduce en posición social, capacidad de acceso a los recursos, disponibilidad de capital social o cultural y carga total de trabajo asumida.

Sin embargo, a pesar del conocimiento acumulado sobre el trabajo doméstico y de la difusión de la perspectiva de género, la cuestión de la heterogeneidad de las mujeres no suele estar presente en los análisis del trabajo femenino, ni en otros campos donde el colectivo femenino constituye el foco de atención. Quizá porque ese foco se orienta a mostrar las diferencias o las desigualdades con respecto al género masculino. Probablemente porque, a pesar de todo, parece primar una lectura unívoca y esencialista del género femenino, como del masculino. Más que de género y de relaciones de género, en el mejor de los casos, parece una contraposición entre tipos ideales de hombre y de mujer. Una situación a la que habrían contribuido tanto los análisis desde el feminismo de la diferencia como aquellos que, desde la desigualdad, continúan remarcando los aspectos comunes del género femenino, desestimando aquellos que no lo son tanto.

Catherine Hakim es una de las pocas especialistas que se ha decidido a titular uno de sus textos más polémicos bajo el lema de la heterogeneidad. En *Key issues in women's work: female heterogeneity ant the polarisation of women's employment*, publicado en 1996, la autora plantea que esa heterogeneidad femenina se debe al distinto valor que las mujeres dan al trabajo doméstico y familiar y, de ahí, a su participación en el empleo (Hakim, 1991). La propuesta de Catherine Hakim ha suscitado un encendido debate con otros especialistas sobre todo británicos porque plantea el trabajo doméstico como una posible elección femenina, en el más puro estilo neoclásico, a pesar de los matices que incorpora a dicha perspectiva (véase nota 4 en Carrasquer, 2002:79). Bajo ese prisma, las críticas me parecen justificadas. Con todo, el argumento de Hakim pone de manifiesto un aspecto clave: el trabajo doméstico introduce un elemento de diferenciación entre géneros, pero también

dentro del propio género femenino, en un contexto donde tanto la presencia en el empleo como la dedicación al trabajo doméstico y familiar, serían opciones viables. Las mujeres “eligen” centrar su atención, de manera total o parcial, a cualquiera de las dos actividades que socialmente aparecen como propias de su género.

Es un posible punto de partida, aunque claramente insuficiente. Tal como esta autora plantea la cuestión, se entiende que el trabajo doméstico y familiar constituye un elemento de diferenciación, entre las mujeres. Pero no se explica porqué. Tampoco se explica porqué el trabajo doméstico y familiar no tiene esa misma condición con respecto al género masculino. O porqué, al fin y al cabo, esa posibilidad de elección se da sólo entre el género femenino. En el fondo, la propuesta de Catherine Hakim parte de la división sexual del trabajo como algo dado, del olvido del carácter socialmente necesario del trabajo doméstico y familiar y de la jerarquía social entre los distintos trabajos y tiempos. Pero, en cualquier caso, sirve para poner en evidencia el trabajo doméstico como factor que contribuye a explicar la heterogeneidad femenina, en concreto, la heterogeneidad femenina en relación al trabajo y al empleo.

De acuerdo con lo anterior, el trabajo doméstico es una actividad que diferencia las mujeres. Aunque no es el único elemento que hace que el colectivo femenino sea un colectivo heterogéneo. La clase social y también la etnia, son otros tantos ejes de diferenciación y de desigualdad tanto entre las mujeres como entre los hombres. Y, en realidad, por lo menos el primero de ellos, el de clase, resulta imprescindible para explicar la propia consideración femenina y masculina hacia el trabajo doméstico y familiar y hacia el empleo o la profesión (De Singly, 1984). Reconocer esa pluralidad de fuentes de diferenciación femenina y profundizar en la interrelación de las mismas, es un reto más de los que la doble presencia femenina plantea. Dicho de otro modo, abordar la heterogeneidad femenina significa un esfuerzo de relectura de un conocimiento especializado en materia de trabajo y género. Pues se trata de un conocimiento que se mueve con mayor comodidad entre categorías que apenas abren la posibilidad a los matices, cuando se trata de mirar hacia el género femenino, que entre aproximaciones capaces de abordar el

significado de la doble presencia como factor de cambio en el complejo mapa de las desigualdades asociadas al trabajo, entendido éste en un sentido amplio. El eje producción/ reproducción conforma grupos sociales distintos y desiguales, tanto en los hombres, como, especialmente, entre las mujeres.

## 2.2. El punto de partida: un objeto de estudio incómodo

En definitiva, ¿por qué para la corriente principal de los estudios del trabajo, la actividad laboral de las mujeres constituye un objeto de estudio incómodo? Como he señalado hasta ahora, buena parte de dicha incomodidad tiene su origen en la peculiaridad de la participación femenina en el mercado laboral, puesto que, para las mujeres adultas, esa participación siempre va acompañada del mantenimiento de las responsabilidades domésticas. Según la feliz expresión de Laura Balbo, se trata de la doble presencia femenina. O lo que es lo mismo, la doble presencia femenina hace que los dualismos de presencia/ ausencia, público/ privado, trabajo/ no trabajo, productivo/ reproductivo, resulten inadecuados para el análisis del trabajo femenino. Doble presencia significa el fin de las dicotomías que presiden el análisis del trabajo.

Explicar el “dato” de la doble presencia escapa a una tradición acostumbrada a plantear los análisis del trabajo bajo lo que Carlos Prieto (1999) señala como “un campo cerrado en si mismo”, donde las relaciones de producción proporcionan las suficientes claves explicativas. En el caso de la doble presencia femenina, las relaciones sociales que definen el ámbito de la producción no se agotan en el antagonismo o complementariedad de las relaciones entre capital y trabajo. Afrontar la complejidad de la doble presencia ha requerido de un replanteamiento en los análisis del trabajo. O si se prefiere, de una ruptura epistemológica en la cual, tal como he anunciado, la revisión del concepto de trabajo es el punto de partida obligado, pero no necesariamente el punto de llegada.

En efecto, la problemática que emerge de la doble presencia femenina abarca dos grandes aspectos. Por un lado, el de la cantidad y calidad de la participación

femenina en el mercado laboral. Por otro, el de una organización social que ya no responde a los parámetros de una rígida separación entre actividades y géneros, en el esquema público/privado, si es que alguna vez ha sido de ese modo en las sociedades capitalistas occidentales. A mi modo de ver, ambos aspectos están interrelacionados porque el fenómeno de la doble presencia se sitúa en la encrucijada entre producción y reproducción y es desde ahí que he considerado oportuno abordarla.

En el primer caso, el análisis de la actividad laboral femenina se ha enriquecido con las propuestas que toman el trabajo de la reproducción o doméstico-familiar como factor explicativo del empleo femenino. No sólo porque el trabajo doméstico condiciona la actividad laboral de las mujeres sino porque, además, ese trabajo doméstico constituye el núcleo de las desigualdades de género. En este punto confluyen tanto la corriente que, desde el tronco principal de los análisis del trabajo, propone revisar la equiparación entre trabajo y empleo, como los análisis que reclaman una reconceptualización del trabajo que incluya el trabajo doméstico y familiar. Ambas perspectivas proporcionan nuevas vías de interpretación del trabajo y del empleo femenino y masculino. Pero no todo son coincidencias. El foco de atención es distinto. Así, la escisión entre trabajo y empleo permite abordar mejor el entramado de relaciones sociales que explica la “jerarquía de empleos” y la presencia de distintos colectivos en distintos tipos de empleo, según la consideración social de los mismos (C. Prieto, 1994; L.E. Alonso y L. Salmerón, 2003). Sin embargo, bajo este tipo de aproximaciones, la atención suele estar centrada en el ámbito laboral que no es otro que el productivo. Con otras palabras, se arroja luz sobre las desigualdades de género en el mercado de trabajo, pero no se puede afrontar la doble presencia femenina, o masculina, si fuera el caso. Faltan dos cosas: por un lado, problematizar la articulación entre producción y reproducción; por otro, falta descender al terreno de la vida cotidiana; es decir, al espacio social en que se gestiona dicha articulación.

Por su parte, las aportaciones que se derivan de la ruptura con el concepto de trabajo y su ampliación hacia las actividades que conforman el trabajo doméstico y familiar, abren la posibilidad a otro tipo de análisis. Desde este tipo de aproximaciones, analizar el trabajo y el empleo femenino significa volver a poner

encima de la mesa el problema de la división sexual del trabajo y el problema de la relación entre lo que se entiende como la esfera de la producción de bienes y servicios en el mercado y la denominada esfera de la reproducción social. Cuestiones, ambas, que habían tendido a desaparecer del foco de atención de una disciplina, la sociología del trabajo, construida alrededor de la problemática del trabajo productivo, bajo una conceptualización que, si bien pretende explicar las relaciones sociales y los conflictos inherentes a la actividad laboral, en particular aquellos derivados de la relación entre capital y trabajo, deja fuera del foco analítico las relaciones entre géneros y el trabajo extra-mercado, en concreto, el trabajo reproductivo o doméstico-familiar.

Así pues, retomar la división sexual del trabajo, dar nombre y rango analítico al trabajo femenino por excelencia, el trabajo doméstico, indagar sus implicaciones sociales, mostrar su valor social y su significado en términos de relaciones de género, constituye el rasgo distintivo de un conjunto de propuestas teóricas que permiten abordar mejor el trabajo y el mercado laboral. O, en un plano más ambicioso, el propio cambio social que significa la presencia continuada de las mujeres adultas con responsabilidades familiares en el mercado laboral formal. Planteado de este modo, el análisis del trabajo se reubica en el marco del debate más amplio de las relaciones entre capitalismo y patriarcado. Bajo este nuevo prisma, se ha abierto la puerta a la configuración del trabajo doméstico como objeto de estudio, así como a la posibilidad de explorar la articulación entre producción y reproducción. Esto es, de encarar el segundo de los problemas centrales que la doble presencia femenina plantea.

A pesar de esos avances, cabe recordar, sin embargo, que buena parte de las propuestas que se enmarcan estos últimos planteamientos y que se suelen conocer con el nombre de teorías duales o de la producción/reproducción, no siempre permiten una aproximación del todo satisfactoria a la doble presencia femenina. En este caso, los límites principales surgen, por un lado, porque, si bien posibilitan la emergencia del trabajo doméstico como objeto de estudio, a menudo comparten con las propuestas anteriores su olvido como materia de análisis o lo abordan sólo como

factor explicativo de la actividad laboral femenina. A ello cabe añadir, por otro lado, las limitaciones que, en términos de articulación, plantea el carácter macro, sistémico y, en cierto modo, estático, de las mismas, en particular de aquellas que tienen su origen en las aportaciones iniciales de la Escuela de Cambridge. También aquí falta descender al escenario de la vida cotidiana. Además, la división sexual del trabajo se suele considerar como un punto de partida dado y el problema de la articulación entre producción y reproducción se acostumbra a ver sólo desde el punto de vista de la cantidad de mano de obra femenina en el mercado laboral y sus circunstancias, en una lógica más económica que sociológica. No obstante, hay que reconocer que algunas especialistas que se ubican en ese marco de referencia, van a avanzar algo más, abordando el análisis del trabajo de la reproducción, sobre todo, en un par de direcciones. Por un lado, la de su cuantificación, como aportación femenina a la sociedad, en el marco de la relación estado-mercado-familia (Carrasco, 1991). Por otro, la de su aportación en términos de bienestar, en buena medida, a través de lo que hoy se ha conceptualizado como “care” (Daly y Lewis, 1998; Lewis, 2000; Torns, 2008).

Con todo, la tensión de fondo entre trabajo y género no se acaba de resolver. Se podría argumentar que dicha tensión es debida a una visión androcéntrica del conocimiento científico. Sin embargo, la separación analítica entre trabajo y género no sólo es deudora de ese androcentrismo. Obedece tanto a la tradición sociológica de análisis de trabajo, tan ciega al género como el conjunto de la producción científica, como al propio desarrollo de los análisis de género desde parte de las corrientes del feminismo.

En este sentido, quizá esa situación también responda a lo que Michèle Barrett (1987) calificaba de una especie de “autoexilio” por parte de algunas feministas. Un alejamiento que, desde algunos puntos de vista, podría debilitar o provocar el abandono de uno de los objetivos políticos del feminismo, como es la revisión de los fundamentos sexistas que acompañan el proceso de producción de conocimiento científico. Mientras que, desde otras perspectivas, ese “autoexilio” sería la única forma viable de encarar el necesario proceso de deconstrucción y



reelaboración de unas categorías de análisis tan impregnadas de ese “androcentrismo” dominante, que sólo pueden ser revisadas desde el exterior y en paralelo a la producción científica ciega al género (Braidotti, 2000, 2004). De este modo, la institucionalización de los análisis ligados a la problemática de género se ha producido, en mayor medida, a través de un terreno de estudios propio sobre mujeres y desigualdades o diferencias de género, más lo último que lo anterior, que mediante una profunda renovación teórico-conceptual en el conjunto de la disciplina. En el terreno que me interesa, el del trabajo y el empleo, todo ello se traduce, finalmente, en que el grueso de la producción sociológica referida a trabajo no incorpora el género como una dimensión básica de análisis. La línea que separa los análisis ciegos al género de aquellos que lo contemplan como una dimensión clave continúa siendo nítida y jerárquicamente perceptible.

#### 2.2.1. Dos modelos de interpretación del trabajo y del empleo

La situación no es nueva. A comienzos de los años ochenta del siglo pasado, Roslyn Feldberg y Evelyn Nakano Glenn (1982) ya constaban el uso de un doble rasero analítico en la investigación sociológica sobre el trabajo: un modelo “ciego al género”, el “job model”, como modelo dominante de aproximación al trabajo cuyos parámetros responden, de hecho, al comportamiento del género masculino y el “gender model” como modelo apto para explicar las “especificidades” femeninas con respecto al trabajo y al mercado de trabajo (Beechey 1987, 1994; Glucksmann, 1997; Borderías, 1996).

Desde las aproximaciones caracterizadas como “job model”, el objeto de interés de la investigación queda circunscrito al análisis del trabajo productivo o empleo, considerado el ámbito nuclear de la disciplina. Bajo este prisma, la compleja realidad de la doble presencia queda reducida sólo a un aspecto de la misma, la actividad laboral femenina, que, en el mejor de los casos, va a ser explicada acudiendo al trabajo doméstico como trasfondo de esa peculiaridad. Las relaciones de género y las ventajas que para el género masculino supone el hecho de tener

resuelto el trabajo doméstico familiar, ni se perciben. En cambio, desde el “gender model” se prioriza el ámbito familiar y no el laboral (en el sentido de mercantil) para explicar la situación femenina: desde aquí, el trabajo femenino, cuando se investiga, se entiende como algo derivado de las características personales y de las relaciones familiares. Tal como afirman Roslyn Feldberg y Evelyn Nakano Glenn en el texto mencionado, mientras en el “job model” el centro de interés es el trabajo, aunque sólo el productivo, en el “gender model” la atención se centra en el sujeto y sus circunstancias “extra-laborales” o familiares. De modo que se percibe la diferencia entre hombres y mujeres pero no necesariamente la desigualdad. O se reclama el reconocimiento de la actividad femenina por excelencia, el trabajo doméstico, pero se obvia la dimensión de redistribución (Fraser, 1994, 2000).

De esta forma, mientras que, en el primer tipo de aproximaciones, la dimensión de género queda oscurecida o en un segundo plano, desde el segundo tipo de propuestas, se pueden mostrar las diferencias o desigualdades por razón de género, aunque no siempre en relación al trabajo, un objeto que no siempre merece suficiente atención bajo ese tipo de planteamientos, ni tampoco con respecto a los posibles cambios en la relación masculina con el trabajo y el empleo. Con otras palabras, los ejes producción/reproducción y distinto/desigual van a delimitar el campo de interés y la capacidad explicativa de los análisis del trabajo (Borderías 1996, Fougeyrollas-Schewebel, 1988, 1995; Combes y Haicault, 1994). En cualquier caso, ninguna de las dos grandes perspectivas anteriores permite encarar un análisis de la doble presencia en toda su complejidad: o bien parte del trabajo o bien algunos de sus protagonistas, escenarios y relaciones sociales quedan fuera del foco de análisis.

Para salir de este *impasse* ha sido necesaria una labor que ha incluido, como mínimo, dos cuestiones: por un lado, la revisión del concepto de trabajo y, por otro, plantear su análisis de forma que incluya a ese conjunto de protagonistas y de escenarios sociales en que se lleva a cabo.

Esta tarea ha ocupado un espacio significativo en la reflexión sobre el trabajo

femenino y, de forma novedosa y relevante, sobre el conjunto del trabajo y de los colectivos que en él participan. Desde el debate en torno al trabajo doméstico de los años setenta, hasta la preocupación actual por la diversidad de situaciones o de expectativas en relación al trabajo y a la propia capacidad explicativa del mismo, transcurren tres décadas en las que se ha producido un amplio bagaje de conocimiento teórico y empírico sobre el trabajo, desde una perspectiva de género. Son tres décadas en las que se aprecian continuidades en los enfoques y en las temáticas, así como una reelaboración de las mismas o la formulación de nuevos focos de interés, tal como ponen de manifiesto algunas síntesis excelentes sobre el particular, como las realizadas en España por Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carme Alemany (1994), Cristina Borderías (1999; 2003) ó Teresa Torns (2003). El esfuerzo ha sido notable, y no siempre exitoso o reconocido.

En este sentido, y a pesar de los límites señalados, las propuestas que se inscriben en el marco de las llamadas teorías duales o perspectivas de la producción/reproducción, entre las que incluyo la perspectiva de la doble presencia, permiten vislumbrar que tal empeño no sólo es posible sino necesario. Pues sólo a partir de este doble esfuerzo, el trabajo femenino se va a poder mostrar como distinto y desigual al masculino, por el protagonismo femenino en el ámbito doméstico y por la ausencia masculina del mismo. Del mismo modo que va a ser posible visualizar cómo el trabajo y el empleo masculinos no serían lo que son sin el trabajo (visible e invisible) femenino. Desde este tipo de perspectivas, el trabajo se puede abordar en toda su amplitud, enfatizando los modos propios de estar y de percibir el trabajo por parte de ambos géneros y, en ocasiones, considerando el trabajo de la reproducción o el trabajo doméstico como actividad social básica y como eje central en los análisis del trabajo y de las desigualdades de género.

En síntesis, retomando las palabras de Antonella Picchio, la doble presencia es un objeto de estudio incómodo porque encaja mal en los binomios habituales de público/ privado, producción/ reproducción, diferencia/desigualdad o redistribución/reconocimiento. La perspectiva de la doble presencia permite encarar ese reto.

### 2.2.2. La doble presencia: una perspectiva particular

Señalaba al inicio que la perspectiva de la doble presencia toma el nombre del objeto que pretende investigar. Esta perspectiva surge de los trabajos iniciales de Laura Balbo y de sus colegas italianas (Maria Pia May y Franca Bimbi, entre otras). Su enfoque estaría en la línea de los análisis de la producción/reproducción, en el sentido de contemplar el análisis del trabajo y del empleo femenino bajo el prisma de que el trabajo femenino se da en ambas esferas sociales, así como en la de considerar la necesidad de analizar la interrelación entre producción y reproducción. Si bien hay que resaltar, como elementos diferenciales, la preocupación de estas especialistas por la vida cotidiana como escenario propicio para el análisis de la doble presencia, junto a una mayor atención al sujeto, en particular, en lo que tiene que ver con los cambios en la identidad femenina. Ese es, de hecho, el punto de partida de mi trabajo. Un modo de encarar el trabajo y el empleo femenino que, en la formulación que aquí presento, se ha complementado con otras fuentes.

En concreto, en primer lugar, destaco las aportaciones de las especialistas británicas de la Escuela de Cambridge y de las francesas del Groupe d'Étude sur la Division Sociale et Sexuelle du Travail (GEDISST) en lo relativo a la articulación de las esferas de la producción y de la reproducción. En segundo lugar, los estudios sobre el trabajo doméstico de las sociólogas francesas, en particular, los de Fougeyrollas- Schwebel y Chabaud-Rychter, que me han permitido profundizar en el trabajo de la reproducción o doméstico y familiar, desde el punto de vista del tiempo, del espacio y de las relaciones sociales en que se desarrolla. Y, por último, en tercer lugar, vuelvo sobre los análisis italianos de la doble presencia, para subrayar algunas propuestas que inciden sobre tiempo y vida cotidiana.

En definitiva, todo un entramado teórico- conceptual que, a mi modo de ver, abre la posibilidad a un análisis del trabajo y el empleo que supere la disyuntiva entre “job model” y “gender model” señalada. Veámoslo.

### 2.2.2.1. Los planteamientos iniciales en torno a la Doble Presencia

Cuando en el artículo publicado en la revista *Inchiesta*, ya mencionado, Laura Balbo señala que la doble presencia constituye la nota característica de las sociedades de capitalismo avanzado, sugiere un punto que comparto, esto es, que el análisis de la actividad laboral femenina no puede abordarse al margen de su actividad doméstica. La actividad laboral de las adultas sólo se explica desde esa doble presencia productiva y reproductiva. Pero deja entrever un aspecto que ya suscita más dudas: que la doble presencia femenina significa una nueva forma de división sexual del trabajo.

A finales de los años setenta, la afirmación de Laura Balbo no resulta del todo extraña. La participación de las mujeres adultas con responsabilidades familiares en la actividad productiva empieza a ser un hecho socialmente visible y en buena medida legítimo en los países desarrollados. Pero lo más significativo es que, en ese momento, existe ya un cierto caldo de cultivo que hace propicio el interrogarse sobre la posible especificidad de la actividad laboral femenina bajo planteamientos más ambiciosos que el hecho de considerar los condicionantes “extra-laborales” debidos a la particular naturaleza femenina. De hecho, nos encontramos casi una década después del inicio del debate sobre el trabajo doméstico con la aparición del texto de Margaret Benston, *On the economy of Housework*, (1969) o de *El enemigo principal*, de Christine Delphy (1982), y en plena discusión sobre la relevancia social, económica y política del trabajo doméstico. Sólo a título de ejemplo, se pueden recordar las aportaciones de John Harrison, Wally Seccombe y Jean Gardiner, rápidamente traducidas al castellano en Cuadernos Anagrama, en 1975, o el enfoque radicalmente distinto en la obra ya señalada de Mariarosa Dalla Costa, *Las mujeres y la subversión de la comunidad*, publicada en castellano en ese mismo año, donde la autora cuestiona la bondad del trabajo –en el sentido de empleo- como factor de emancipación femenina.

Sin embargo, lo que va a resultar menos obvio es el punto de vista que Balbo sostiene. Para esta especialista, la doble presencia femenina constituye un rasgo

estructural del capitalismo avanzado y no un fenómeno coyuntural que simplemente acompaña un supuesto proceso de emancipación femenina o de debilitamiento de las desigualdades de género. Esta afirmación resume la ambivalencia que caracteriza el fenómeno de la doble presencia. Doble presencia indica un cambio en la distribución de la “carga total de trabajo” entre hombres y mujeres, pero no significa, necesariamente, un cambio en la división sexual del trabajo en el hogar – familia. Doble presencia supone el acercamiento femenino a la norma social exitosa: la presencia continuada en la actividad productiva y una clara orientación hacia el empleo. Aunque con el trabajo doméstico y familiar a cuestas.

En este sentido, más que la propia participación femenina en el mercado laboral, es la doble presencia lo que suscita recelo y esperanza, al mismo tiempo. Recelo porque, desde una premisa distinta, la doble presencia femenina también pone en duda que la posible liberación de la mujer se produzca sólo a través de su participación en el empleo. Para las mujeres, el hecho de participar en el empleo no elude el trabajo doméstico que socialmente tienen asignado, aunque esa acumulación de trabajo no sea equivalente entre todas ellas. La presencia femenina en el empleo va a significar una mayor carga de trabajo para las mujeres y las responsabilidades domésticas, socialmente adjudicadas, van a continuar siendo una fuente de desigualdad entre géneros, no sólo con relación al empleo sino al conjunto de la esfera pública y privada. Pero la doble presencia femenina también provoca esperanza porque la valorización y el reconocimiento de la experiencia que significa esa doble presencia, pueden ser el punto de partida hacia escenarios sociales más igualitarios y mayor calidad de vida para ambos géneros. La doble presencia sitúa a las mujeres en desigualdad en el mercado de trabajo. Pero muestra la viabilidad, aunque sea hipotética, de una organización social no necesariamente segregada según trabajo y género.

En un trabajo posterior, Laura Balbo, junto a Maria Pia May y Giuseppe Michele, *Vincoli e strategie nella vita quotidiana* (1990) harán hincapié en dos elementos constantes en su análisis de la doble presencia. Tal como el título indica, el análisis de las relaciones sociales y de las estrategias en el ámbito cotidiano, es

clave para explicar el fenómeno del trabajo femenino. El trabajo doméstico forma parte y, en realidad, articula la vida cotidiana femenina, bien en exclusiva, bien de manera compartida y conflictiva con el empleo, en el caso de la doble presencia. Sobre este particular, me ha interesado resaltar que se trata de un trabajo doméstico, cada vez más complejo, que comporta un gasto de energía y de capacidad de gestión para las mujeres, en un tipo de sociedad que se rige por los apremios de la producción. Se percibe así lo que hay detrás de la ilusión de un individuo aislado y “libre”: las mujeres son las encargadas de proveer de un trabajo doméstico imprescindible para garantizar su disponibilidad laboral y la de los demás. Con otras palabras, es el trabajo doméstico invisible de las mujeres lo que proporciona esa falsa ilusión de un individuo libre para la producción propia de la modernidad (Carrasquer, 2002).

Para las especialistas italianas, el trabajo doméstico constituye, además, uno de los pilares sobre los que se construye la identidad de las mujeres, pero ya no el único. La identidad femenina se construiría sobre su presencia como responsable del trabajo doméstico en el hogar- familia, junto a su presencia en el mercado laboral. Las mujeres querrían estar en el ámbito familiar sin renunciar al empleo o querrían una carrera profesional sin renunciar, por ello, a la pareja y a la maternidad. Se habla de doble identidad (Bimbi, Castellano, 1990; Bimbi, Pristinger, 1995). Una disposición y una orientación femenina hacia el empleo que contribuirían a explicar porqué las mujeres, a diferencia del pasado, persisten en su participación en el mercado laboral, con independencia de las oportunidades de empleo o de carrera que aquel les ofrezca. Pero también el porqué del mantenimiento de su adscripción doméstica, en particular hacia la maternidad.

Finalmente, Laura Balbo, con el concurso de otras colegas, completará la definición de la problemática que significa la doble presencia, centrando su atención en el tiempo como eje clave para su análisis. Se trata de *Tempi di vita* (1991) y de *Time to care* (1987). En el primero de ellos, se pone el acento en el tiempo como construcción social y, bajo esa óptica, en la pluralidad de tiempos que definen la vida cotidiana. De ahí emerge la posibilidad de mostrar que las mujeres en situación de

doble presencia no “tienen tiempo”, así como la de distinguir entre “tiempo de ocio” y “tiempo de libre disposición personal”. El tiempo de ocio corresponde a una lectura que descansa sobre el binomio tiempo de trabajo/ tiempo de ocio, que sólo tiene sentido en clave masculina y productivista. Para las mujeres el tiempo de no trabajo productivo es, en lo fundamental, un tiempo de trabajo doméstico en el que, a veces, se confunde el tiempo dedicado a ese trabajo con el tiempo de ocio familiar obligado. Esa pluralidad de tiempos que viven las mujeres en la vida cotidiana, conforma los tiempos de vida.

En el segundo de los textos mencionados, *Time to care*, se identifica el tiempo de trabajo de cuidado de las personas como un tiempo social básico. Un tiempo ligado a una actividad (el trabajo de cuidado de las personas) cada vez más importante en las envejecidas sociedades occidentales, en la que las mujeres están presentes como cuidadoras en el hogar-familia y/o como trabajadoras y usuarias de los servicios que proveen de parte de los cuidados socialmente necesarios. Sobre este punto, en uno de los capítulos de ese volumen, Helga Hernes (1987) llega a plantear la necesidad de reconsiderar las nociones de “tiempo público” y de “tiempo privado”, asociados al trabajo de cuidado de las personas que se lleva a cabo en cada uno de esos ámbitos, como una distinción que ya no tiene ningún sentido. La razón es que, en las sociedades de capitalismo avanzado, las mujeres son las principales responsables del conjunto de trabajo de cuidado socialmente necesario, tanto en el ámbito de los servicios públicos y privados, como en el ámbito doméstico y, por lo común, en ambos a la vez. Desde el punto de vista del *care*, en el triángulo familia, estado, mercado, el factor común son las mujeres. Según sus palabras, que comparto, esa sería una línea de reflexión necesaria de cara a pensar en una mejor redistribución de esa tarea, sin que ese reparto redunde en una mayor desigualdad desde el punto de vista de género o de otro tipo. En ese sentido, el subtítulo de la obra, *Politiche del tempo e diritti quotidiani*, es una certera identificación de esa problemática y de la necesidad de actuar sobre ella, desde una óptica que incluye la revisión de los derechos de ciudadanía (Del Re, 1997).

Por todo ello, la dimensión temporal va a permitir, en primer lugar, mirar con



nuevos ojos el problema de la relación entre producción y reproducción, en particular pero no exclusivamente, en el escenario de la vida cotidiana. En segundo lugar, va a enriquecer el análisis del trabajo y del trabajo doméstico desde el punto de vista de los tiempos, distintos y desiguales, que los presiden. En tercer lugar, va a permitir una mejor comprensión de lo que implica el trabajo femenino y su especificidad, a través de un análisis que contempla el ciclo de vida como dimensión clave. Una problemática compartida por Franca Bimbi (1999) y Carmen Belloni (1986, 1995), entre otras.

De este modo, Laura Balbo y el resto de especialistas mencionadas, se suman a una corriente académica y social preocupada por el lugar que ocupan las mujeres en las sociedades desarrolladas, que abre nuevas perspectivas de análisis y de intervención sobre la actividad laboral femenina, en particular y, en general, sobre el trabajo y el empleo. Este es mi punto de partida. Aunque, como he anunciado, para acabar de perfilar la base de mis argumentaciones, debo señalar otras fuentes.

#### 2.2.2.2. La dinámica estructural y sexuada del mercado laboral: de la Escuela de Cambridge al Groupe d'Etude sur la Division Sociale et Sexuelle du Travail (GEDISST)

La obra colectiva editada por Frank Wilkinson (1981) *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, resulta clave para entender el giro en los análisis sobre el mercado de trabajo que va a significar la teoría de la segmentación, auspiciada por la llamada Escuela de Cambridge. Se trata de colectivo, en su mayoría economistas, que va a plantear, como novedad, la necesidad de abordar los análisis del mercado de trabajo teniendo en cuenta tanto las características de la oferta como de la demanda de trabajo. Entienden que los puestos de trabajo que se ponen en circulación en el mercado no responden sólo a condicionantes “técnicos” sino sociales, en un mercado de trabajo que no es abierto ni homogéneo sino “segmentado”, y que tales puestos son ocupados a través de un proceso en absoluto neutro desde el punto de vista de las características sociales de quienes ofrecen su capacidad de trabajo. Se trata de una

propuesta que responde a los planteamientos de raíz marxista en que se inspira, pero que ofrece nuevas vías de análisis no sólo teórico sino también empírico.

Desde el punto de vista que me interesa, la presencia en ese grupo de especialistas atentas a las desigualdades por razón de género en el mercado de trabajo, como Jill Rubery, hoy reconocida experta europea en estos temas, va a resultar clave para el desarrollo de una de las modalidades más fructíferas de las teorías que conocemos bajo el título genérico de producción/reproducción. Se trata de la idea de “autonomía relativa” que preside las relaciones entre ambas esferas (Humphries y Rubery, 1994). En volumen editado por Frank Wilkinson, Antonella Picchio publicará “Social Reproduction and the Basis Structure of the Labour Market” (1981) donde argumenta la necesidad de considerar la esfera de la reproducción social como imprescindible para explicar la dinámica sexuada del mercado de trabajo. La esfera de la reproducción social, en la que se incluye el trabajo doméstico, no constituye un ámbito “extra-mercado” sino la garantía de su propia existencia y el factor que explica las condiciones de disponibilidad de la mano de obra. Estos argumentos tendrán continuidad en la tesis de Francesca Bettio presentada en 1984 y publicada bajo el título de *The sexual division of Labour* (1988). Cristina Carrasco (1991) trasladará a España parte de este debate, a partir de su tesis doctoral, que verá la luz con el título de *El trabajo doméstico y la reproducción social*. La propia Antonella Picchio (1992) llevará hasta sus últimas consecuencias sus planteamientos iniciales, dando la vuelta a la relación epistemológica entre producción y reproducción. Para Antonella Picchio (1999) el punto de partida va a ser la reproducción pues sin ella no hay producción posible.

Desde una perspectiva propiamente sociológica, las especialistas del Groupe d'Étude sur la Division Sociale et Sexuelle du Travail (GEDISST) van a profundizar en las relaciones entre producción y reproducción, bajo la óptica de las relaciones de género. Danièle Kergoat (1992, 1994) va a mostrar el carácter sexuado de las relaciones de producción. Para esta especialista, el ámbito de la producción y, en concreto, el trabajo productivo, no es ajeno a la dimensión de género. O, en la expresión de Kergoat, la actividad laboral no es ajena a las relaciones sociales de

sexo que sitúan al género femenino como subordinado al masculino. El trabajo doméstico y familiar es el núcleo de la explotación femenina. Y la ideología patriarcal contribuye a la reproducción de esas relaciones de poder. Sin embargo, la actividad laboral también es un foco de explotación femenina: de clase, pero también de género.

Esta propuesta suscita un doble interés. Por un lado, muestra la importancia del trabajo para entender las relaciones entre géneros. Por otro, muestra la necesidad de combinar de las dimensiones de clase y género en los análisis del trabajo, esto es, de considerar el vínculo entre división social y sexual del trabajo. Más en detalle, la autora pone de manifiesto la interrelación entre producción y reproducción, pero no sólo en el plano de la funcionalidad del trabajo doméstico para la producción. La actividad productiva en cualquiera de sus facetas (desde la presencia en el mercado laboral, hasta la disponibilidad o la definición de cualificación) es fruto de esas relaciones sociales sexuadas. Por su parte, el trabajo doméstico, su contenido y su significado, no se explica fuera de las coordenadas de clase y género. Mientras que género es una categoría que responde a las relaciones sociales que lo definen, también de clase.

A partir de esos planteamientos, se podrá convenir que:

- a) los ámbitos de la producción y de la reproducción están interrelacionados entre sí, aunque son relativamente autónomos,
- b) en el capitalismo dicha interrelación se da en forma de subordinación del segundo (ámbito de la reproducción) al primero (ámbito de la producción),
- c) la relación con el trabajo (productivo y reproductivo) configura distintos grupos con una desigual capacidad de acceso a los recursos materiales, culturales y simbólicos,
- d) dicha desigualdad se construye, a la vez, en términos de clase (posición en relación a los medios de producción) y de género (las derivadas de las relaciones de poder en relación al orden patriarcal). Unas y otras son interdependientes,
- e) ambos tipos de desigualdad se expresan tanto en el ámbito de la producción

como en el de la reproducción (Combes-Haicault, 1994).

Desde este punto de vista, se podrá afirmar que la doble presencia femenina no representa un mero acto de voluntad por parte de las mujeres, ni refleja una realidad típica de los países desarrollados que se pueda dar por supuesta de antemano. La doble presencia tampoco constituye un fenómeno natural que exprese la normal incorporación de la presencia femenina en la esfera pública, aunque sí convenga preguntarnos el por qué de la naturalización de este fenómeno o, para expresarlo en otros términos, de su legitimación social. Por el contrario, bajo esa óptica, la doble presencia se va a poder entender como la forma particular en que se plasma la división social y sexual del trabajo, en las sociedades de capitalismo avanzado. Bajo esta apreciación se hace posible, además, una mejor interpretación de algo que sorprende en el fenómeno de la doble presencia: la continuidad en los contenidos y prácticas del género masculino, a pesar del cambio observado en el género femenino. Los géneros no son vasos comunicantes que cambian y se equilibran mutuamente.

En este sentido, por último, la doble presencia se va a poder considerar no sólo como indicativa de una “manera de estar” en el trabajo por parte de las mujeres, tal como se ha considerado habitualmente desde que Laura Balbo acuñó este término. La doble presencia es, a su vez, un indicador que sintetiza la relación existente entre producción y reproducción, esto es, del grado y de los contenidos que adopta la división social y sexual del trabajo en una determinada sociedad.

#### 2.2.2.3. El trabajo doméstico y familiar como objeto de estudio

En una línea de investigación distinta, a mediados de los ochenta se publica *Espace et temps du travail domestique*, donde Danielle Chabaud-Rychter, Dominique Fougeyrollas-Schwebel y Françoise Sonthonnax (1985) muestran el interés del análisis del trabajo doméstico a partir de categorías propias y no sobre la base de conceptualizaciones miméticas de las utilizadas en el análisis de la actividad

productiva, todo ello desde una perspectiva que busca poner en evidencia la actividad y el saber femenino. El objetivo es mostrar el trabajo doméstico, dónde, cuándo y quien lo lleva a cabo, no cuantificar su valor económico o la carga de trabajo que significa para las mujeres.

Esta investigación constituye un buen ejemplo de cómo abordar el análisis del trabajo doméstico, con el objetivo de indagar no sólo la cantidad de trabajo que supone para quienes lo realizan, sino de poner de manifiesto su especificidad y su expresión en la vida cotidiana. Sin renunciar por ello a la ubicación del trabajo doméstico en el entramado de producción/reproducción, por seguir con la terminología anterior, o si se prefiere, en el entramado capitalismo/patriarcado. Es decir, sin renunciar al marco estructural de los análisis del trabajo. En este sentido, la propuesta tiene poco que ver con el debate inicial sobre el trabajo doméstico de los años setenta. O con el abordaje macro económico o macro social, en el mejor de los casos, derivado de los análisis anteriores. El foco de atención es el propio trabajo doméstico y el escenario es la vida cotidiana.

El estudio de las investigadoras francesas abre nuevas vías de análisis e interpretación del trabajo doméstico cuando menos en tres grandes direcciones. En primer lugar, hace visible la importancia de la gestión temporal como actividad propia del trabajo doméstico. A título de ejemplo, se puede destacar cómo estas especialistas ponen de manifiesto las estrategias cotidianas de gestión del conjunto de tareas y ámbitos e instituciones sociales que conforman el trabajo en la vida cotidiana, a través, entre otros, de los horarios escolares. En el horario escolar francés, los miércoles por la tarde suelen ser no lectivos, lo que implica una recomposición en la rutina diaria de adecuación a los distintos tiempos cotidianos. Se trata de un ejemplo interesante por varias razones. La primera de ellas, porque muestra la autonomía relativa entre las esferas de la producción y de la reproducción: no hay ajuste perfecto entre una y otra. La segunda, porque pone de manifiesto la importancia de lo que se ha dado en llamar *management familiar*, es decir del trabajo de gestión, no sólo temporal, que implica el trabajo doméstico y familiar. La tercera y última, porque, al igual que las especialistas italianas de la doble presencia, aquí

también se muestra con claridad que el trabajo doméstico y familiar excede las paredes del hogar y del núcleo de convivencia.

En segundo lugar, en esa investigación se aborda un tema poco habitual: el de las relaciones entre el propio género femenino, en clave generacional. Así, el carácter de soporte y solidaridad que intuitivamente se da a las relaciones entre madres e hijas, queda en entredicho frente a las relaciones de poder, a la obligación de cuidar en el futuro, a cambio de soporte en las necesidades de cuidado en el presente. Visto así, serían unas relaciones entre generaciones de mujeres que contribuirían a reproducir la división sexual del trabajo. De algún modo, el conflicto que surge del trabajo doméstico permanecería soterrado en el ámbito privado y se plantearía dentro del colectivo subordinado y no entre géneros.

En tercer lugar, las investigadoras muestran que el trabajo doméstico, como cualquier otro, precisa de aprendizaje. Un aprendizaje que se transmite, en buena medida, de manera informal, de generación en generación, entre las mujeres. De ahí los interrogantes que suscita comprobar como el escaso valor social que se otorga al trabajo doméstico, ha calado hasta el punto de obviar ese saber y esa necesidad de aprendizaje, incluso entre las propias mujeres. En este caso, la lectura que las autoras proponen busca poner en evidencia la racionalidad que preside el trabajo doméstico y familiar. O si se prefiere, los conocimientos, habilidades y competencias que las mujeres ponen en marcha y organizan para satisfacer las necesidades sociales básicas que el trabajo doméstico provee.

Uno de los aspectos quizá menos desarrollados en la propuesta anterior es el del distinto significado que el trabajo doméstico puede tener entre distintos grupos sociales. En esta dirección se ubica la aportación de Annie Dussuet (1997). En ese caso, la socióloga francesa pretende indagar sobre los distintos contenidos y significados que el trabajo doméstico tiene para las mujeres, en particular, según su clase social. Una línea de trabajo poco explorada pero que precisaría de más atención porque, en cierto modo, es un buen indicador de la heterogeneidad femenina. O, dicho de otro modo, esa diversidad sería indicativa de cómo se concretan las

relaciones sociales sexuadas, a las que se refería Danièle Kergoat.

En definitiva, todo un conjunto de aportaciones de interés tanto en el plano teórico como en el de las políticas sociales. En particular, estas van a ser unas líneas de investigación que van a tener especial relevancia de cara a la intervención en materia de servicios de atención a la vida diaria o de atención y cuidado de las personas. Y, más concretamente, de cara a mejorar el conocimiento necesario para una reordenación de los tiempos sociales acorde con la doble presencia femenina, tal como sostendrán las especialistas y algunas políticas italianas. Desde esa tradición francesa se perciben signos de complicidad con las propuestas que, desde Italia, se están llevando a cabo bajo el epígrafe de doble presencia.

#### 2.2.2.4. La estructura sexuada de la vida cotidiana

La propuesta anterior estaría muy en la línea de buena parte de los trabajos que se recogen en la obra editada, prácticamente en el mismo año, por Franca Bimbi y Vittorio Cappechi (1986) donde se incluyen las aportaciones realizadas en el encuentro de la Asociación Italiana de Sociología celebrado en 1984. La obra titulada *Strutture e strategie della vita quotidiana* ilustra el saber sociológico acumulado en Italia, hasta ese momento, en relación con la doble presencia. Significa, también, una muestra de la presencia institucional, limitada pero ya significativa, de los análisis del trabajo femenino que van más allá del estudio de la presencia femenina en el mercado laboral.

Destaca, en ese momento, la pluralidad de aplicaciones del concepto de doble presencia. De manera resumida, la doble presencia forma parte de los análisis de la estructura social, bien sea en los campos específicos de la familia o de la actividad laboral y, en general, de los análisis sobre identidades e imaginarios en torno al trabajo y el empleo. Pero los aspectos quizá más novedosos sean los que tienen que ver con la re-emergencia de la vida cotidiana como escenario social y del tiempo como cuestiones de interés sociológico. Destacan las aportaciones de Laura Balbo

sobre los nuevos derechos cotidianos, de Carmen Belloni sobre el tiempo cotidiano, de Adele Pesce sobre las trabajadoras o de Simonetta Piccone Stella sobre la identidad sexuada. De todo ese conjunto de trabajos, variados entre sí, emerge una perspectiva de análisis donde se mantiene la importancia de la estructura, pero que, al mismo tiempo, introduce algunos de los elementos que estarán muy presentes en la literatura especializada en la década de los noventa (identidad, complejidad, heterogeneidad, biografía). A pesar de que no sea la perspectiva que me interesa, hay que reconocer, sin embargo, que la apertura hacia el sujeto y el interés por la *experiencia subjetiva* de la doble presencia femenina, también dará pie al desarrollo de propuestas más centradas en la cultura y en la subjetividad femenina, en la línea del llamado feminismo de la diferencia.

A parte de las autoras mencionadas, Chiara Sarraceno (1985), bien conocida como innovadora en el campo de la sociología de la familia, es pionera en poner de manifiesto el carácter sexuado de la vida cotidiana, tal como señala el título de uno de sus escritos que más me ha interesado *Uomini e donne nella vita quotidiana. Ovvero: per una analisi delle strutture di sesso della vita quotidiana* (Saraceno, 1986). Lo que implica una triple virtud. En primer lugar, la de retomar la vida cotidiana como escenario de análisis. En segundo lugar, el hecho de entender ese espacio social como lugar de construcción sexuada de hombres y mujeres y de conflicto entre géneros. Por último, la de abrir la posibilidad de considerar la vida cotidiana como un ámbito de intervención social. Desde el punto de vista del análisis del trabajo, esta aportación es central. La división sexual del trabajo se plasma y se reproduce en la vida cotidiana y, en buena medida, en el seno del hogar - familia. Es ahí, dentro del hogar - familia, donde se concretan las estrategias de participación en la actividad productiva.

### 2.3. La doble presencia femenina: algo más que una lógica diacrónica

Alisa del Re (1995) va a ser una de las especialistas que mejor señalará el problema de “colisión” entre tiempos sociales que la doble presencia femenina



plantea, en el marco de una sociedad que empieza a dar signos evidentes de cambios en la organización del tiempo de trabajo productivo. La presencia femenina en el mercado laboral se consolida en un momento en que, a su vez, se están transformando las pautas temporales propias de la organización fordista. Es lo que se conoce como “desincronización” de los tiempos, que va a dar lugar a, y a su vez, es fruto de, una revisión de las políticas de tiempo de trabajo (J. Y. Boulin y R. Hoffmann, 1999). Un cambio que, dada la división sexual del trabajo vigente, va a tener como consecuencia la necesidad de un mayor esfuerzo por parte de las mujeres a la hora de gestionar el conjunto de actividades cotidianas, ya sean productivas o reproductivas. El ajuste temporal fordista, basado en una rígida división sexual del trabajo que significa ausencia femenina del empleo, o una presencia como a contracorriente de las mujeres en el mercado laboral, deja paso a la doble presencia femenina, en un contexto de flexibilización de la jornada laboral.

Profundizar en esa problemática ha abierto todo un campo de investigación en torno a la relación trabajo- tiempo, en particular, pero no exclusivamente desde una perspectiva de género (Carrasco (ed.), 2001; Torns, 2001, 2005; 2007; Prieto, 2007, por citar sólo algunos de los balances que dan cuenta de cómo se define esa problemática y de las distintas líneas de estudio, en ese campo). En clave de género, para profundizar en esa relación es imprescindible indagar sobre las características de los tiempos propios del trabajo, productivo y reproductivo. Así como en la relación entre tiempo de trabajo y tiempo de vida. Justamente, uno de los límites más notorios de las llamadas políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, va a ser la no consideración de la distinta temporalidad del trabajo, en su doble acepción productiva y reproductiva (Carrasquer y Martín Artiles, 2005). Mientras que las directrices europeas en política de empleo van a partir, en la mejor de las interpretaciones, de una lectura a-conflictiva de esa problemática. O, sencillamente, van a promover el tiempo parcial, pese a la constatación de que esa política refuerza el vigente contrato social entre géneros (para una síntesis, véase Carrasquer y Torns, 2007).

### 2.3.1. Dos lógicas temporales contrapuestas: sincronía y cotidianidad

Cuando se habla de doble presencia a menudo se suele pensar en doble jornada laboral. Es así como se ha popularizado la expresión. Sin embargo, ambos conceptos no son equivalentes. Responden a trabajos y a tiempos distintos. Por esa razón, en términos de gestión y de articulación temporal, la doble presencia y la doble jornada tienen implicaciones diversas.

La doble jornada laboral hace referencia a la suma de dos o más empleos. Se trata, en este sentido, de la suma de dos actividades que siguen una misma lógica temporal caracterizada por:

. *diacronia* (es un tiempo lineal y continuo, hoy en transformación cuanto a su traducción en una jornada laboral rígida y repetitiva, según una pauta temporal concreta)

. *exclusividad* (se penaliza la participación en dos actividades a la vez porque se plantea el problema del salario/ rendimiento)

. *secuencialidad* (una actividad después de otra y, cada una de ellas, está presidida por la idea de proceso y acumulación: una tarea sucede a la otra, una etapa suceda a otra).

Con otras palabras, la suma de empleos que conformarían una doble jornada se produce respetando que sólo el final de una de ellas puede significar el inicio de otra. Es lo que se conoce como pluriempleo. Un tipo de relación con el trabajo productivo propio de la mano de obra masculina o de ciertos tipos de empleos femeninos como la limpieza a domicilio por horas.

Por el contrario, doble presencia hace referencia a la acumulación de dos trabajos que siguen lógicas temporales distintas. Por un lado, el trabajo productivo o empleo, tal como se ha caracterizado en el punto anterior y, por otro, el trabajo

reproductivo o doméstico – familiar. Son las características particulares de este último, las que distinguen doble presencia de doble jornada.

El trabajo de la reproducción está presidido por:

. *sincronía* (es un tiempo circular ligado tanto a la reiteración de las actividades cotidianas, tanto en el momento como a lo largo del ciclo de vida; esa reiteración es la que, en cierto modo, apoya la consideración de este tiempo como un tiempo natural, ajeno a la racionalización propia del trabajo productivo)

. *disponibilidad* (hacia el resto de personas que conforman el hogar- familia y, especialmente, disponibilidad orientada a garantizar la disponibilidad productiva de los demás, en particular, del varón adulto)

. *simultaneidad* (tanto de las actividades reproductivas como de las productivas y reproductivas: ese va a ser uno de los problemas para medir el tiempo de trabajo en términos de cantidad de horas trabajadas; doble presencia significa simultaneidad y solapamiento)

. *realización a lo largo de todo el ciclo de vida* (como mínimo, a partir de que una persona pueda ser considerada adulta, sino antes, y mientras la salud lo permita: no hay jubilación)

En este sentido, el tiempo del trabajo de la reproducción es un tiempo difícil de abordar y de gestionar. Su ritmo y su intensidad dependen tanto de factores que se podrían calificar de internos (número de personas que conforman el hogar y sus características) como externos (ritmos productivos, disponibilidad y accesibilidad al soporte público o privado para el trabajo doméstico y, en especial, para el trabajo de atención a las personas, por ejemplo). La combinación en la vida cotidiana de todos estos elementos (tareas, instituciones, espacios sociales) constituye el eje principal del trabajo de la reproducción (Carrasquer; Torns et. al., 1998). Y es, además, la tarea menos “monetizable” o delegable del trabajo de la reproducción, dentro del

conjunto de actividades que este trabajo abarca.

Abordar el trabajo de la reproducción desde este punto de vista quizá no sea imprescindible, si el objetivo es mostrar su relevancia social, a través de su cuantificación monetaria o en horas de trabajo. Una cuantificación que, como expondré en el capítulo siguiente con más detalle, resulta complicada porque la singularidad del tiempo de trabajo de la reproducción hace difícil su medida en clave diacrónica. Sin embargo, atender la singularidad del trabajo doméstico y familiar es imprescindible para explicar el empleo femenino y los límites de las políticas de promoción de la actividad laboral femenina. La disponibilidad femenina, el absentismo laboral femenino o la propia problemática de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, no se entienden si no es a partir del encaje temporal que presupone la doble presencia femenina (Torns y Carrasquer, 1994; Carrasquer; Torns et. al., 1998; Torns, Borràs y Carrasquer, 2003/04; Carrasquer y Martín Artiles, 2005).

En definitiva, la doble presencia no es la suma, es la acumulación de dos trabajos distintos que responden a lógicas temporales distintas. La doble presencia significa la realización de una carga total de trabajo que incluye, como rasgo indispensable, la tarea de mediación entre actividades que se dan en espacios y tiempos sociales distintos, desiguales y jerárquicamente ordenados. Por eso la doble presencia se sitúa en la encrucijada entre producción y reproducción.

### 2.3.2. Jerarquización y centralidad del uso social del tiempo

Tomar en consideración esa distinta temporalidad del trabajo productivo y del reproductivo, cobra sentido en el marco de una reflexión más amplia: la de la pluralidad de tiempos sociales y su distinto peso social.

Como he señalado en un texto que me permito reproducir casi fielmente, (Carrasquer, 2005), en la vida cotidiana, el tiempo se percibe como el hilo conductor

en que día tras día se ubican actividades y experiencias. Desde el sentido común, el tiempo se ve como algo que nos viene pautado y medido desde fuera, pero también como aquellas coordenadas donde los acontecimientos toman un significado singular para cada cual. Nuestra vida cotidiana se nutre de referencias temporales: desde la de los horarios donde llevamos a cabo las distintas actividades diarias, hasta la percepción del propio discurrir a lo largo del ciclo de vida. La misma noción de vida cotidiana se alimenta de referencias temporales (Torns, Borràs y Moreno, 2004). Lo cotidiano se define a partir de lo que es habitual, de los acontecimientos extraordinarios, de lo que señala un antes o un después. En este sentido, tanto en uno como en otro ámbito de conocimiento, la percepción del tiempo se mueve entre su consideración de algo externo, objetivo y neutro, natural, o como algo más subjetivo ligado a la biografía de cada cual. El tiempo sería el calendario en que se inscribiría la propia experiencia subjetiva. Mientras que su dimensión social no suele ser para nada evidente la rutina cotidiana contribuye a interiorizar las rutinas temporales, hasta el punto que nos parecen naturales, incluso en lo que se refiere a la jerarquía de los tiempos sociales.

Si a través de Norbert Elías (1997) podemos comprender cómo aprehendemos esas coordenadas temporales en la vida cotidiana y su significado subjetivo, será Edward Palmer Thompson (1967) quien proporcione la clave para explicar la hegemonía del tiempo de la producción en el capitalismo, a través de la disciplina industrial. La relación tiempo- dinero expresa la preeminencia del tiempo social ligado a la producción mercantil propia del capitalismo. Es el tiempo que ordena el conjunto de la sociedad y al que se adapta el resto de tiempos sociales. Esa es la norma que se interioriza en la vida cotidiana. Una norma que pone precio y hace visible un determinado tiempo social, mientras refuerza el carácter secundario (tiempo masculino de ocio) o invisible (tiempo femenino de trabajo reproductivo) del resto de tiempos sociales.

Tal como se pretendía mostrar en *Los parados de Marienthal* (1996), el tiempo de trabajo ordena la vida. Sin embargo, como pusieron de manifiesto los resultados de esa investigación, el tiempo de trabajo no puede considerarse sinónimo

del tiempo dedicado a la actividad productiva. También el trabajo doméstico y su temporalidad organizan la vida cotidiana de quien se dedica habitualmente a ello, a pesar de ser un tiempo no visible que expresa un trabajo que tampoco lo es. Y, a menudo, a pesar de la “no conciencia” de quien se encuentra atrapada en una actividad y en un tiempo que no tiene valor.

La doble presencia femenina pone de manifiesto esa organización social del tiempo, en la que el tiempo del trabajo doméstico y familiar es un tiempo necesario, pero subordinado e invisible. Una organización temporal donde el colectivo femenino tiene socialmente encomendada la tarea de velar por la armonización de ese conjunto de tiempos sociales, a través de su trabajo cotidiano. En buena medida, los resultados de esa tarea se expresan en la amortiguación del conflicto social que genera la preeminencia del tiempo social productivo, garantizando la disponibilidad laboral de la mano de obra central, a costa, a menudo, de la suya propia. Una situación que puede generar malestar a quines la sufren pero que no suele derivar en conflicto evidente. Al contrario, la interiorización de la centralidad del tiempo social dominante y de la pauta temporal que impone, alcanza a las propias interesadas e impregna la discusión y la negociación en torno al tiempo de trabajo y la jornada laboral.

### 2.3.3. La doble presencia y la individuación femenina: las mujeres como sujeto

Finalmente, para concluir este capítulo, conviene hacer referencia a una última tensión que la doble presencia va a introducir en los presupuestos más habituales en los análisis sociológicos del trabajo. Me refiero al problema de un sujeto femenino que no se adapta a la norma de relación con el trabajo, por empleo, masculina. Se trata, en realidad, de una problemática amplia que presenta distintas vertientes, de entre las cuales aquí voy a entresacar el aspecto que me parecen más relevante para mi trabajo: el problema de la individuación femenina. Un aspecto que me interesa porque se sitúa en el centro de algunos de los debates actuales en torno al

trabajo. Especialmente de aquellos que insisten en la pérdida de importancia del mismo. Algo que la experiencia femenina de la doble presencia pone a prueba.

Los cambios sociales que se inician con la modernidad son vistos como un proceso de individualización propiciado por las exigencias del mercado. Desde el punto de vista del trabajo, toda la teoría clásica y neoclásica se sostiene sobre esa premisa. Desde posiciones contrapuestas, Karl Marx y Friedrich Engels y el grueso de la tradición crítica comparten ese planteamiento: el mercado de trabajo capitalista exige individuos libres para trabajar. Desde la sociología, Max Weber o Émile Durkheim abundarán en esa dirección. Desde el punto de vista del trabajo, ello significará una nueva servidumbre para aquellos que deben vender su fuerza de trabajo, pero se tratará de una servidumbre distinta a la sufrida bajo un régimen feudal: las relaciones sociales de explotación substituyen a las derivadas de una relación de tipo “personal”. Desde una lectura en términos de estatus, se asistiría al declive del estatus adscrito y se abriría la posibilidad al estatus adquirido. Las diferencias de estatus ligadas al nacimiento no parecen tener lugar en la modernidad. Con una excepción que, como bien reconocen Ulrich Beck (1992) y ese mismo autor junto a Elisabeth Beck-Gernsheim (2003), se trata de una excepción notable pues afecta al conjunto del género femenino.

Este olvido va a ser uno de los lastres clave de las principales explicaciones de la modernidad y hoy de buena parte de las propuestas que, desde las así llamadas propuestas postmodernas, van a intentar abordar el fenómeno conocido bajo el mismo nombre. Un olvido compartido no solo por aquellas que entienden las desigualdades de género como diferencias de estatus, sino por la mayoría de análisis en torno al trabajo. Sin embargo, ponerlo de manifiesto como hacen los análisis de Beck supone un avance, pero no resuelve todas las insuficiencias.

A partir de reconocer la interdependencia que existe entre las posiciones de ambos géneros, Ulrich Beck puede argumentar que esa modernización produce un “hombre económico” pero no una “mujer económica”. El “salario familiar” reflejaría tanto los parámetros sociales (de género) como económicos (de mercado) que

estructurarían un modelo de empleo masculino, mientras las mujeres continuarían bajo la égida de “relaciones feudales” sometidas a los condicionantes y restricciones que impone ese salario familiar. Sin entrar a discutir de nuevo los argumentos planteados sobre la interrelación entre producción y reproducción, en este punto cabe añadir que el problema no es sólo de dependencia o de estatus. El problema es el de un trabajo que, en análisis como los anteriores, sigue siendo invisible. La doble presencia femenina ha contribuido a mostrar las limitaciones de interpretaciones como las anteriores, y pone nuevos interrogantes al trabajo y a su significado en un contexto en que, como señalaba al inicio de estas páginas, algunas voces ponen en entredicho su continuidad.

El fenómeno de la doble presencia femenina se ubica en una sociedad donde el empleo industrial deja de ocupar un lugar central: el sector servicios ha cogido el relevo y ha constituido, además, la puerta de entrada al aumento del empleo femenino. Pero como se ha puesto de manifiesto, estos cambios van más allá del mero cambio estadístico en la distribución de la población ocupada. Cambian los modos de producir, las exigencias en términos de cualificaciones, la jornada laboral. La actividad laboral, los modos de trabajar y de regular el empleo, su significado social y la centralidad individual y social del trabajo, estarían en el núcleo de esos cambios (Alonso 1999, 2000). Desde algunos puntos de vista, se entiende que, en parte, ese declive en la centralidad del trabajo vendría dado por las propias características de la relación con el empleo. La inestabilidad, las trayectorias laborales discontinuas y erráticas o la dificultad para construir un proyecto laboral, impedirían que el trabajo continuase ejerciendo como eje de la construcción de la identidad social y colectiva, tal como se sostiene desde las tesis del fin del trabajo (Carrasquer y Torns, 2007). Y, en este sentido, la capacidad cohesionadora del trabajo, en su dimensión de empleo, la capacidad de articular intereses, incluso de promover el cambio social a través del trabajo se verían seriamente cuestionadas (Prieto, 2000; Miguélez y Prieto, 2002; Alonso 2006).

Ello no impide que, en el plano material, ese trabajo continúe siendo un factor clave a nivel individual y social. Por más que los sistemas de protección social



garanticen ciertas prestaciones básicas, el salario sigue siendo la principal fuente de ingresos para la mayoría. En este sentido, quizá el trabajo haya perdido su valor expresivo pero no su valor instrumental, como hace unos años puntualizaba José Castillo (1989). Sin embargo, conviene hacer notar, por un lado, que la misma condición “inestable” del empleo (en cuanto a la continuidad de la relación laboral, a la distribución de la jornada laboral, a los ingresos), propiciaría un “estar siempre pendientes del trabajo”, de modo que el peso de la actividad laboral en la vida cotidiana sería hoy mayor, si cabe, que en el pasado (Del Re, 1995; Torns, 2005). Y, por otro, que a nivel societal, buena parte de la condición de ciudadanía continúa sosteniéndose sobre la relación con el trabajo productivo.

Todas estas transformaciones sitúan a las mujeres en el punto de mira. La visibilidad social del empleo femenino (cuantitativamente por su mayor participación en el trabajo emergido y cualitativamente por la legitimación social de la misma) ocurre en un momento en que parece que el trabajo, en el sentido productivo, ya no es tan importante. Esa es la paradoja que, por ejemplo, se plantea en *La tercera mujer* de Gilles Lipowestky (2002). En la era post-industrial, la importancia del trabajo (en el sentido productivo) como generador de identidad social no sólo no decrece sino que se multiplica en el caso del género femenino en su particular proceso de “individuación”.

De este modo, se puede considerar que el acceso a un empleo abre la posibilidad de una mayor autonomía e independencia económica de las mujeres, pero cabe preguntarse si la doble presencia significa, de hecho, el principio de la individuación de las mujeres, en un proceso similar al que caracteriza al género masculino bajo el capitalismo. De acuerdo con Geneviève Fraisse (2001), no parece ser el caso. Justamente la doble presencia se define por la mayor carga de trabajo (productivo y doméstico-familiar) que soportan las mujeres y por una identidad social femenina construida sobre lo doméstico y lo extra-doméstico (Balbo, 1978; Saraceno, 1992; Bianchi, 1994; Bimbi, 1995). En este sentido, el individuo sin ataduras presto para la producción no responde a la doble presencia femenina, pero puede continuar existiendo gracias y a pesar de ella.

### 3. LA DOBLE PRESENCIA Y SUS POSIBLES EVIDENCIAS EMPÍRICAS

Tal como he ido argumentando hasta ahora, a diferencia de las aproximaciones más habituales, desde la perspectiva de la doble presencia se pone el acento en la importancia del trabajo reproductivo o doméstico y familiar, lo que supone ampliar el concepto más habitual de trabajo. Ello significa tomar en consideración las tareas que se desarrollan en la esfera doméstica y familiar, no como un añadido en el estudio de la actividad productiva de las mujeres, sino como factor fundamental en el análisis y explicación de la actividad productiva de ambos géneros. Tal ampliación implica precisar mejor la relación entre el mundo del trabajo (asimilado a la esfera de lo productivo) y el mundo del trabajo doméstico y familiar (inexistente en los análisis convencionales y definidor de la esfera de la reproducción). Esa perspectiva permite, al mismo tiempo, analizar y comprender mejor el distinto protagonismo que ambos géneros juegan en cada una de esas dos esferas: los hombres protagonizan la producción y las mujeres la reproducción, aunque ni unos ni otras de manera exclusiva y sí mediante combinaciones muy diversas.

Por todo ello, a la hora de afrontar el estudio del trabajo y del empleo siempre es necesario conocer las relaciones que se establecen en el ámbito doméstico y familiar, esto es, en un ámbito que suele considerarse ajeno a la actividad productiva. Pero que resulta fundamental porque en él se definen las estrategias de mayor presencia y/o ausencia de cada miembro del núcleo familiar en el ámbito de la producción y en el de la reproducción. Porque es en la esfera doméstica donde se reparten implícita o explícitamente los recursos destinados a cada uno de los componentes de la familia, por ejemplo, para la adquisición de una cualificación profesional determinada. Además, es también en ese ámbito donde se transmiten los valores o pautas de comportamiento que tienden a valorar positivamente el papel del hombre fuera del hogar, como garantizador del sustento familiar y el papel de la mujer dentro del ámbito doméstico y familiar, como madre y esposa. Es decir, de valores que tienden a reproducir la división sexual del trabajo

que convierte a hombres y mujeres en seres desiguales ante el mundo de la producción.

A partir de ahí, es posible el análisis del trabajo y de la doble presencia femenina. Pero no es sencillo, si lo que se persigue es medir ese trabajo y el propio alcance de la doble presencia. Como se acaba de señalar, el trabajo femenino comprende, en realidad, dos tipos de trabajo que tienen una lógica específica, desde el punto de vista de las relaciones, espacios y tiempos sociales que los definen. Sin que esa especificidad signifique, como también se ha argumentado, que el ámbito de la producción y el de la reproducción sean independientes. Lo que sí se puede afirmar es que esa diversidad pone a prueba la posibilidad de medir el trabajo según los parámetros más comunes, tanto en lo que se refiere a la cantidad de trabajo que llevan a cabo las mujeres, o los hombres, como a la lectura que cada género hace de su propia aportación. En el mismo sentido, tampoco resulta evidente medir la propia doble presencia. Doble presencia significa presencia en el mercado laboral y en el trabajo doméstico. Pero, de acuerdo con el grueso de los análisis de las especialistas italianas, doble presencia significa, también, una doble centralidad productiva y reproductiva, y una identidad femenina construida sobre ambos pilares.

Esta es la problemática que centra mi atención en este capítulo. Comienzo por la última de las cuestiones planteadas, la del alcance de la doble presencia, para seguir con los aspectos más concretos dedicados al problema que se deriva de la sincronía y del solapamiento de actividades que caracteriza el trabajo femenino, y terminar con la distinta percepción que cada género tiene de su aportación al trabajo doméstico familiar y las dificultades de medida que ello supone.

### 3.1. El alcance de la doble presencia

Decía al inicio de estas páginas que buena parte de los análisis sobre el trabajo femenino parten de un supuesto en el que se enfatiza la presencia femenina en el mercado laboral, como progresiva adaptación de las mujeres a la norma. Esto

es, de presencia continuada y a tiempo completo en el mercado laboral, a lo largo de todo el ciclo de vida. Esta presencia se mediría, como la masculina, a través de la estadística oficial que clasifica la población según su relación con la actividad económica, comúnmente definida.

En el análisis del mercado laboral, esos datos son, principalmente, los que dan cuenta de la participación de las personas en el mercado laboral, a través de los conceptos de actividad, con el detalle referido a empleo y paro, e inactividad. En relación a las cifras correspondientes a cada capítulo, se muestra la tendencia de la participación femenina en la actividad productiva. Esas cifras señalan el aumento de la presencia femenina en el capítulo de activas, mientras disminuye la proporción de mujeres en edad centralmente productiva y reproductiva en la categoría de inactivas. Con otras palabras, esos datos indican que se reduce el colectivo de mujeres cuya actividad se circunscribe sólo al trabajo doméstico y familiar. O, lo que es lo mismo, indican que se amplía la doble presencia femenina. Pues la relación con la actividad productiva es imprescindible para la doble presencia, mientras que se podría dar por supuesta la presencia de todas las mujeres adultas en el trabajo doméstico y familiar. Se dispondría, así, no sólo de un indicador sobre la participación laboral de hombres y mujeres, sino de un primer indicador de doble presencia femenina.

De todas maneras, se trata de un indicador que necesitaría de una mayor precisión. Porque el indicador que permitiría identificar mejor la doble presencia, la tasa de actividad de las mujeres con responsabilidades familiares, muestra que esa equivalencia está, en realidad, lejos de producirse. La razón es el peso que el trabajo a tiempo parcial tiene entre ese colectivo femenino. Si se convierte el tiempo parcial en jornada laboral a tiempo completo, las tasas de actividad de las europeas se alejan todavía más de la norma masculina, según la cual la tasa de actividad productiva en las edades centrales del ciclo de vida roza el pleno (Scheele, 2007). Cabe añadir que disponer de ese dato básico, la actividad de las mujeres con responsabilidades familiares, no suele ser evidente. Las estadísticas oficiales españolas y europeas siguen siendo avaras a la hora de facilitar el acceso a los datos que permiten evaluar el alcance de la doble presencia (las mujeres activas) y su núcleo duro (las mujeres

ocupadas). Aunque sólo fuese a través de la variable que indica su estado civil. Lo cual no deja de ser una muestra de la definición de trabajo y de actividad laboral que subyace en la producción estadística oficial y que nunca está de más recordar.

En términos sociales, esa presencia continuada de las mujeres en la actividad productiva daría lugar a un fenómeno nuevo: los así llamados hogares de “doble ingreso”. Esto es, aquellos hogares donde los dos miembros de la pareja tendrían un empleo. Para el caso europeo, el volumen de hogares de doble ingreso vendría a ser equivalente a la tasa de empleo de las mujeres adultas que viven en pareja. Por esa razón, la doble presencia femenina tiende a relacionarse con los cambios en las pautas de consumo o con los estilos de vida. Desde el punto de vista de la posibilidad de medir el alcance de la doble presencia, los hogares de doble ingreso serían un indicador que mostraría la extensión de la misma. Aunque, como en el caso anterior, conviene puntualizar que doble ingreso no es equivalente a ingreso similar porque, discriminación salarial a parte, los ingresos femeninos suelen ser inferiores a los masculinos a causa del tiempo parcial.

A pesar de que permiten una primera aproximación a la doble presencia, los indicadores que acabo de señalar parten de una doble premisa que resulta insuficiente para medir su alcance, además de la conceptualización de trabajo sobre la que se elaboran. En primer lugar, se entiende que ambos géneros son individuos que participan del mismo modo en la actividad laboral. En segundo lugar, se sobrentiende que sólo el género femenino acusa la doble presencia. Sin duda, las mujeres protagonizan la doble presencia, pero medirla es algo más complejo.

### 3.1.1. Algunas formas de medida indirecta del alcance de la Doble Presencia

Si doble presencia significa realizar trabajo productivo y reproductivo a la vez, lo cierto es que no existe una fuente estadística oficial que de forma periódica nos permita conocer su alcance. En el caso español, existen encuestas puntuales de mayor o menor amplitud territorial que nos ofrecen la posibilidad de conocer

aspectos relacionados con la doble presencia, como, por ejemplo, el tiempo que la población dedica al trabajo doméstico-familiar, el tipo de actividades que incluye y quien las realiza (para una síntesis de este tipo de fuentes se puede consultar Castaño, 1999 ó Durán, 2002). Pero no se dispone de una fuente de información que de forma periódica, clara y directa nos permita responder a preguntas como ¿cuántas personas participan de la situación de doble presencia? ¿En cuántos hogares se da ese tipo de relación con el trabajo? ¿Cuáles son las características de esas personas y de esos hogares? Son preguntas que sólo se pueden abordar, en parte, a través de encuestas como el Panel de Hogares de la Unión Europea, o a través de recuentos como los censos de población. En realidad, el trabajo doméstico y familiar no se mide de forma oficial, pública y periódica, a pesar de que las Encuestas de Usos del Tiempo y de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo nos acercan a ese tipo de información, así como experiencias más cercanas a lo que aquí interesa, como el proyecto coordinado por M<sup>a</sup> A. Durán (1998), a nivel europeo. La dificultad se amplía si lo que nos interesa es la relación entre ambos tipos de actividades. Esta es una faceta de la doble presencia que no suele ser contemplada.

Un intento de soslayar esa dificultad es considerar que la doble presencia afecta, como mínimo, al conjunto de las mujeres, en particular de las adultas. Pero, en la línea de lo comentado en el punto anterior, es una aproximación que parte de un implícito que, justamente, no siempre se da. Pues se considera, por un lado, que la mayoría de las mujeres adultas participa con éxito en la actividad productiva y, por otro, que el trabajo reproductivo se da en el conjunto de las mujeres de la misma forma. Paralelamente, si la doble presencia remite a la relación con el trabajo, la hipótesis anterior también resulta insuficiente porque excluye, de entrada, la posible participación masculina. De hecho, las encuestas realizadas sobre participación masculina y femenina en el trabajo doméstico muestran una ligera tendencia hacia un incremento de la presencia masculina en el trabajo doméstico-familiar, por lo menos en determinadas tareas, aunque esa tendencia no ponga en duda la vigencia de la división sexual del trabajo: ¿dónde acaba o dónde empieza la doble presencia?

Esta cuestión se hace aún más compleja si añadimos que, subjetivamente,

doble presencia significa un proyecto de vida construido sobre dos pilares: el de la participación en el trabajo remunerado y en el del hogar-familia o, lo que para las mujeres suele ser equivalente, en el trabajo doméstico-familiar. De algún modo, doble presencia significa un cierto reconocimiento de que tanto el trabajo doméstico y familiar como el empleo forman parte de la actividad que cada cual realiza. En el sentido que ese reconocimiento, o su ausencia, puede ser indicativo de que esos trabajos tienen distintos significados para quienes lo realizan. Y, bajo esa óptica, podría ser un factor útil para abordar la heterogeneidad del trabajo femenino y de la doble presencia femenina y masculina, si fuese el caso.

#### 3.1.1.1. A modo de ejemplo: una tipología de doble presencia en España

En el estudio sobre la doble presencia y la conciliación en España (I+D+I 37/00) que da pie a la primera de las aportaciones presentadas (Carrasquer, 2002), se planteó la idoneidad de medir el alcance de la doble presencia y su heterogeneidad con objeto de conocer mejor el colectivo más implicado en la problemática de la conciliación.

Sin obviar sus inconvenientes, pero con el ánimo de aprovechar las fuentes oficiales disponibles, se utilizó la Encuesta de Población Activa (EPA) para medir el alcance de la doble presencia y sus características. A sabiendas de que eso era lo que se podía medir, y que la carga total de trabajo o las estrategias cotidianas de organización y ejecución de la misma, quedaban fuera de foco. En cuanto al alcance, la EPA tiene la virtud de permitir definir el contorno de la doble presencia y sus características, tanto a nivel de las condiciones de empleo, como a nivel de la comparabilidad entre doble presencia y presencia exclusiva en el empleo o en el trabajo doméstico-familiar, por parte de los distintos colectivos. En particular, la EPA puede ser especialmente indicada para evaluar la posible magnitud de lo que podríamos considerar el núcleo central de la doble presencia, esto es, la que afecta a la población ocupada.

A partir de ahí, se puede empezar a perfilar colectivos particulares de doble presencia o de presencia exclusiva en el empleo o en el trabajo doméstico-familiar. Como mínimo, aquellos que podemos definir a partir de considerar el ciclo de vida y la existencia de cargas reproductoras. Para ello contamos con la ayuda de un par de hipótesis previas suficientemente contrastadas, según las cuales, tal como he señalado antes, podemos considerar el estado civil como indicador de la presencia de cargas reproductivas, y, para afinar algo más, se puede tomar la edad como indicador del momento del ciclo de vida. Esto es, podríamos manejar la hipótesis de que, como mínimo, el núcleo duro de la doble presencia lo constituyen las personas casadas en edad centralmente reproductora y que tienen empleo.

En el caso español, esa posibilidad se traduce en la identificación de un modelo duro de doble presencia porque está protagonizado casi en exclusiva por las mujeres y por la amplitud de la jornada laboral, incluida la femenina. Bajo este prisma, se trata de un modelo relativamente atípico en el contexto europeo, caracterizado por una división sexual del trabajo algo más matizada y por una jornada laboral donde el trabajo femenino a tiempo parcial está ampliamente presente, aunque con modalidades distintas entre países. Sin contar con el desigual desarrollo de las políticas de bienestar cotidiano (Bettio, Simonazzi y Villa, 2004; Moreno, 2007a, 2007b y 2007c).

Asimismo, en el plano subjetivo, la EPA nos puede facilitar una primera aproximación a la percepción de las personas sobre su relación con la actividad económica y con el trabajo doméstico-familiar. La pregunta relativa a “situaciones compartidas con la actividad”, entre cuyas opciones se incluyen las “labores del hogar”, puede ser entendida como el auto-posicionamiento de la población activa, ocupada y parada con respecto a cuáles son las actividades con las que se comparte la situación de actividad, ocupación o paro. Sabemos que, en su mayor parte, el trabajo de la reproducción descansa sobre las espaldas (ejecución de tareas) y la cabeza (planificación de las mismas) de las mujeres, con relativa independencia de su situación laboral concreta. Sin embargo, la visibilidad de ese trabajo no es homogénea entre la población afectada. En este sentido, reconocer o no que se



comparte la situación laboral con la realización de las tareas del hogar, sería un buen indicador de auto-posicionamiento en relación a la doble presencia, bien sea con carácter afirmativo -sería el caso de las mujeres y de los hombres (pocos pero creciendo) que manifiestan que comparten el empleo o el paro con “labores del hogar”. O bien negando una situación que se contradice con los datos disponibles – como sucedería en el caso de aquellas mujeres que afirman dedicarse en exclusiva bien a su empleo o a la búsqueda del mismo.

En el caso de la investigación mencionada, sólo 1/3 de la población ocupada afirmaba que realizaba trabajo doméstico-familiar. Una proporción que se distribuía de forma desigual entre géneros. Así, más de 2/3 de la población ocupada femenina afirmaba que realiza trabajo doméstico-familiar por sólo alrededor de un 12% entre la población ocupada masculina. En números absolutos, ello suponía alrededor de 4 millones y medio de personas, de los cuales unos 3 millones y medio eran mujeres (Torns, Carrasquer, Borràs, Roca, 2002).

Con objeto de abordar la posible heterogeneidad interna de esa doble presencia, se construyó una tipología basada en los siguientes criterios:

**Tabla 1. Tipología de Doble Presencia**

<b>Dimensiones</b>	<b>Variables/Indicadores</b>
Género	Sexo
Ciclo de vida	Edad y sexo
Situación familiar	Tipología ciclo de vida
Clase social	Categoría socio-económica Nivel de estudios
Características del empleo	Tipo de ocupación Tipo de jornada Tipo de contrato

Fuente: Torns, Carrasquer, Borràs, Roca, 2002.

A partir de todos esos factores, se configuraron cuatro “modelos de doble presencia”. Cada modelo responde, en lo fundamental, a la distinta consideración del trabajo doméstico y familiar que tienen las personas. Como he señalado, en el caso

que nos ocupaba, la problemática de la conciliación, esta distinta consideración resultaba crucial para conocer el campo de actuación de las políticas de conciliación y la percepción tanto del fenómeno como de las actuaciones. Por eso, el marco de referencia se acota a la población ocupada, pues es la que más directamente está implicada en esa problemática.

Esos modelos, ordenados de mayor a menor reconocimiento de la doble presencia, y con una breve descripción de sus características, son los siguientes:

Modelo A. Elevado reconocimiento de la doble presencia

Son mujeres con nivel de estudios bajos, empleos poco cualificados, en edad centralmente reproductora que viven en pareja y de clase trabajadora (modelo A.1). En este perfil podría hacerse extensivo a las mujeres que comparten estas características por lo que se refiere al nivel de estudios, al empleo y a la condición socioeconómica, sea cual sea su edad y sin necesidad de que vivan en pareja (modelo A.2).

Modelo B. Moderado reconocimiento de la doble presencia

Este es un modelo que presenta una cierta diversidad interna, a pesar de su homogeneidad. Son mujeres con nivel de estudios medio-alto, con empleos cualificados técnicos (modelo B.1) o administrativos (modelo B.2), en edad centralmente reproductora y que viven en pareja, pertenecientes a las clases medias urbanas. También en este caso, a este colectivo más representativo del perfil, cabe añadir al resto de mujeres de estas características, con independencia de su edad y de su forma de convivencia (modelos B.3 y B.4, respectivamente).

Modelo C. Bajo reconocimiento de la doble presencia

Si los modelos que implican moderado o alto reconocimiento de la doble presencia responden a la presencia femenina, los modelos restantes corresponden a

los hombres. En este caso, en el modelo C, se trata de hombres con nivel de estudios medio-alto, con empleos cualificados técnicos o administrativos, en edad centralmente reproductora y que viven en pareja, pertenecientes a las clases medias urbanas (modelo C.1). Dentro de este grupo se podría distinguir un perfil particular correspondiente a los hombres con nivel de estudios medio-alto, con empleos cualificados técnicos o administrativos, jóvenes o en edad centralmente reproductora y que viven solos, pertenecientes a las clases medias urbanas (C.2).

Modelo D. Muy bajo reconocimiento de la doble presencia
---

Hombres con nivel de estudios bajo, con empleos poco cualificados de los servicios o cualificados o poco cualificados de la industria, que viven en pareja, pertenecientes a la clase trabajadora. Como en el caso anterior, dentro de este perfil, el subgrupo de hombres de estas características, pero más jóvenes tenderían a reconocer que realizan trabajo doméstico-familiar en un grado un poco más elevado que el señalado para el conjunto de este colectivo; a lo que cabe añadir también los hombres cuya ocupación es la de director o gerente de empresas con asalariados. En este caso las diferencias son mínimas, por lo que no los distinguimos como subgrupo particular. Tal como se recogía en el informe de investigación, valía la pena resaltar ese pequeño síntoma de cambio en un colectivo que, tal como tuvimos ocasión de comprobar en los grupos de discusión que completaban el estudio (Torns, Borràs y Carrasquer, 2004).

Finalmente, se pudo medir el distinto volumen de población implicada en cada modelo, como se reproduce en la tabla siguiente. Es interesante destacar que el modelo A, mayoritario, que implica un fuerte reconocimiento de la doble presencia, corresponde a mujeres de clase trabajadora, casi con independencia de la situación familiar o de las cargas familiares que en ese momento tengan concretamente adjudicadas. Dada la pregunta de partida sobre la que se construye la tipología, si se ocupan de las labores del hogar, además de tener un empleo, se puede apreciar que es ahí donde se focaliza esa dualidad femenina entre empleo y hogar-familia, en una relación ambivalente entre autonomía y sujeción al modelo tradicional de mujer,

según la división sexual del trabajo. En cambio, en el modelo B, se aprecia un cierto distanciamiento con respecto al trabajo doméstico (“sus labores”) que, no obstante, se matiza cuando, a través del análisis cualitativo, la maternidad y el trabajo de cuidado emergen como núcleo de la construcción de género. Es el modelo de las empleadas y de las nuevas clases medias urbanas que, de algún modo, marca la agenda del debate y de las políticas de igualdad, incluso, hasta cierto punto, de las de conciliación. Este modelo correspondería a un perfil de mujeres que conformarían lo que Marina Bianchi (1994) identificaba como el nuevo perfil de la doble presencia. Esto es, el que responde a las mujeres con una mayor centralidad productiva, especialmente el submodelo B.1. Por su parte, y a pesar de todo, los modelos C y D que indican posiciones alejadas del abrumador reconocimiento del trabajo doméstico como actividad cotidiana, responde sólo al colectivo masculino. Aunque, también aquí se observa una cierta diferenciación interna, entre mayor o menor reconocimiento de esa tarea. Los hombres del modelo C representarían a esos hombres, en general más jóvenes, pero sobre todo, de ciertas capas medias, sobre los que se construye el imaginario de una igualdad entre géneros que no se corresponde con la realidad.

**Tabla 2. Volumen de población implicada en cada modelo definido (en %)**

	% sobre doble presencia femenina	% sobre doble presencia masculina	% sobre total doble presencia
<b>Modelo A</b>			
A.1	25.1	--	19.8
A.2	34.5	--	27.1
<b>Modelo B</b>			
B.1	13.7	--	10.8
B.2	6.2	--	4,8
B.3	13.3	--	10.4
B.4	7.2	--	5.1
<b>Modelo C</b>			
C.1	--	20.3	4.5
C.2	--	21.4	4.7
<b>Modelo D</b>		58.3	12.7
<b>Total</b>	100.-	100.-	100.-

Fuente: Torns, Carrasquer, Borràs, Roca, 2002.

En definitiva, se trata de una propuesta de medida de la doble presencia que se ha mostrado idónea para delimitar el alcance de la doble presencia, para analizar su composición y para hacer visible la heterogeneidad de ese fenómeno, en particular en lo que concierne a la población femenina. Así como, en términos más generales, para poner en evidencia la heterogeneidad en la relación con el trabajo que caracteriza el colectivo femenino, desde una relación en exclusiva con el trabajo doméstico, a las múltiples combinaciones de relación con el empleo y el trabajo doméstico y familiar. Una heterogeneidad que no se observa con la misma profundidad entre el colectivo masculino y que resulta indicativa de la pervivencia de la figura del “male breadwinner”, en particular, entre la clase trabajadora, cuando menos, como elemento ideológico y cultural de referencia. En este sentido, esa propuesta de medida puede ser una pauta adecuada para medir los cambios en un fenómeno aparentemente natural y homogéneo, como es el de la doble presencia.

### 3.2. El problema de la simultaneidad

En línea con lo anterior, otra de las formas de medir la doble presencia que se ha experimentado es aquella que intenta su cuantificación a través de medir el trabajo, productivo y reproductivo, realizado. Un esfuerzo necesario para conocer la desigual distribución del trabajo entre géneros, así como dentro del colectivo femenino y del masculino. Sin embargo, este es un empeño que tampoco resulta sencillo resolver.

Para lograr ese objetivo, se han utilizado dos estrategias. Por un lado, se ha tratado de identificar cuales son las tareas que las personas llevan a cabo. Y por otro, se ha procurado medir el tiempo dedicado a cada una de ellas. En el primer caso, en realidad, lo que se mide de manera directa y detallada es la división sexual del trabajo y la posible distribución de tareas domésticas entre ambos géneros. En este sentido, es una buena forma de mostrar las pautas que rigen ese desigual reparto de tareas y actividades y da pie a preguntarse el porqué de esa pauta y sus posibles cambios. Esa es una de las principales fuentes de elaboración de datos sobre la

distribución del trabajo doméstico y familiar. Además, si se traduce ese conjunto de tareas realizadas y se les da un valor (por ejemplo, el valor que tendrían en términos de mercado), se puede mostrar y contabilizar el trabajo doméstico y familiar y la aportación socio-económica que las mujeres realizan a través del mismo. Es una de las formas más vistosas de hacer patente ese trabajo social y económicamente invisible. Los primeros trabajos de M<sup>a</sup> Ángeles Durán (1987) sobre el trabajo doméstico irán en ese sentido, proponiendo vías para la cuantificación del mismo (1988).

La segunda de las estrategias mencionadas, consiste en medir el trabajo, a partir del tiempo que nos ocupa. Es una de las estrategias hoy más aplicadas porque permite mostrar, con claridad, el desigual reparto del tiempo de trabajo entre los grupos sociales. El problema que aquí se plantea es el de la distinta temporalidad, o la distinta lógica temporal que preside cada uno de esos trabajos.

Como he señalado, el tiempo de producción es lineal y continuo (diacrónico), mientras que el tiempo de la reproducción es simultáneo (sincrónico). Esta distinción resulta fundamental de cara a la investigación sobre el uso, la distribución y la percepción del tiempo entre ambos géneros, así como para el análisis de las relaciones entre producción y reproducción, en particular para analizar la doble presencia. En un mismo periodo temporal pueden realizarse diversas actividades pertenecientes, incluso, a ámbitos de trabajo distintos (preparar la comida y tender la ropa, planchar y ver la TV, vigilar a hijos e hijas mientras se cose en casa para el mercado, por poner algunos ejemplos). De tal manera que abordar el tiempo de la reproducción como si de trabajo productivo se tratara, con una dedicación a dicha actividad perfectamente delimitada, desvirtúa el análisis y la posibilidad de medida.

Los tiempos dedicados a las distintas actividades se superponen, dificultando su contabilidad y el cálculo de la dedicación al trabajo de la reproducción a lo largo de la jornada (Bimbi, 1999). Asimismo, desde un punto de vista subjetivo, considerar el tiempo de la reproducción como el de la producción impide captar la forma como las propias mujeres se acercan al mundo de la producción y de la reproducción, es

decir, desde la doble presencia. Este es el inconveniente principal de las encuestas de usos del tiempo, a pesar de las múltiples ventajas que, por otra parte, presentan. En ocasiones, esa dificultad se ha intentado resolver a través de ponderar cuál puede ser la actividad principal realizada dentro de un breve intervalo de tiempo. Este es el caso, por ejemplo, de la llamada coloquialmente “EPA alternativa”, un ensayo de medida del trabajo de las mujeres impulsado por Cristina Carrasco, junto a otros investigadores e investigadoras de la Universidad de Barcelona, y publicado, primero como propuesta en el volumen editado en 2001, por esa misma economista, y más tarde, en 2004, como resultado del proyecto de investigación.

Todo ese conjunto de dificultades han propiciado la exploración de otras vías para medir la doble presencia. En este sentido, cabe mencionar las propuestas que abogan por una aproximación más cualitativa a la doble presencia, siempre desde el punto de vista de privilegiar su dimensión temporal. Esa es de alguna manera la línea de trabajo sugerida por Franca Bimbi (1999). Esta especialista apuesta por la idoneidad de otras formas de medir la doble presencia, insistiendo más sobre las dimensiones cualitativas que tienen que ver con del tiempo de trabajo, pues son esas las que pueden permitir avanzar en la problemática central de la doble presencia en clave cotidiana. Aquí ya no retrata de medir el alcance de la doble presencia en términos de la población implicada en ella o de cuantificar el tiempo de trabajo, sino de abordar otras facetas de ese fenómeno. Bajo esta óptica, los conceptos de interés son los de disponibilidad hacia el trabajo (en sus dos vertientes) o accesibilidad (a ese mismo trabajo, a los servicios). En una línea que sigue, en buena medida, esos planeamientos, se puede destacar la tesis doctoral de Sara Moreno (2007), dirigida por Teresa Torns, en el marco del Quit.

En añadidura, esas dimensiones más cualitativas del tiempo permiten encarar otras problemáticas ligadas al trabajo y a la doble presencia, como, por ejemplo, la que tiene que ver con la centralidad individual y social del tiempo de trabajo productivo, un aspecto que, en España, ha ocupado a Ramón Ramos (1990, 2007), entre otros. En ese caso, cabe destacar la importancia de las distintas culturas laborales y empresariales sobre lo que significa trabajar. El presentismo y la cultura

laboral presentista serían un ejemplo de ello. Una cultura que se ha identificado como uno de los factores a tener en cuenta para explicar la segregación vertical femenina (Carrasquer, Noguera, Varela, 1996). Y que otros estudios han mostrado como una de las señas de identidad del empresariado español (entre ellos, cabe destacar el informe realizado por Pharma Consult (2001), con la colaboración de Creade y de la Asociación de Antiguos alumnos de ESADE, en la que se comparaba el modelo de gestión de los recursos humanos en distintos países, bajo el lema *Work & Life Balance*).

En suma, si no resulta fácil medir la doble presencia a través de la relación de las personas con el trabajo, su cuantificación a través del tiempo tampoco es sencilla. A pesar de todo, en este último caso, esas dificultades no impiden que este tipo de estudios haya contribuido a poner de manifiesto la disparidad en la presencia/ausencia de uno y otro sexo en el trabajo de la reproducción y, sobre todo, el distinto uso y posibilidad de acceso a los distintos tiempos sociales. Pero considerar esas dificultades resulta imprescindible para mejorar el conocimiento sobre la problemática de la doble presencia y para mejorar las posibles intervenciones en torno a ella. Más concretamente, resultan imprescindibles para poder impulsar políticas tiempo de trabajo, incluidas las de conciliación, que promuevan un reparto más equitativo del trabajo de la reproducción y no penalicen el empleo femenino.

### 3.3. El problema de lo socialmente correcto: naturalización femenina y ayuda masculina.

Finalmente, otro de los problemas de medida que plantea la doble presencia es el de la distinta consideración que el trabajo reproductivo tiene entre ambos géneros. Así como la distinta percepción del tiempo que se dedica a ese trabajo. Unos elementos subjetivos que influyen en las respuestas a las preguntas sobre la cantidad de trabajo realizado y el tiempo consumido.



El significado del trabajo y la percepción del tiempo de trabajo están definidos por la posición que se ocupa en la división social y sexual del trabajo (Saraceno, 1986). A diferencia de lo que ocurre entre el género masculino, la experiencia femenina está connotada por el trabajo doméstico y familiar y por una socialización de género que incluye ese trabajo como núcleo de lo que significa ser una mujer adulta. De modo que los datos sobre la cantidad de tiempo destinado al trabajo doméstico o la contabilidad de las actividades realizadas, suelen estar sesgados por la naturalización femenina del trabajo doméstico. Así como por una agudizada percepción masculina de su contribución a las tareas doméstico-familiares, cuando esa contribución se da. Pues lo que para la mayoría de las mujeres es norma cotidiana, para la mayoría de los hombres, es una excepción. Con otras palabras, ese tipo de datos acostumbra a estar teñidos de minusvalorización femenina del trabajo doméstico y familiar y por la sobrevaloración de la aportación masculina al mismo.

En el estudio de la doble presencia mencionado, se pudo observar esta cuestión, a tenor del distinto posicionamiento de las mujeres y de los hombres en relación a si compartían el empleo con el trabajo doméstico y familiar, según su posición en la estructura ocupacional y el nivel de estudios. Los resultados ponían de manifiesto, por un lado, el mayoritario reconocimiento femenino del trabajo doméstico y familiar como actividad compartida con el empleo, y el limitado reconocimiento del mismo entre los hombres, como era de esperar. Pero también mostraban como esa pauta variaba según su ocupación y su bagaje educativo, a parte del estado civil. Así, las mujeres con mayor nivel de de estudios y situadas en las posiciones más elevadas de la estructura ocupacional, tendían a mostrar una tendencia al ocultamiento del trabajo doméstico y familiar, incluso aquellas que vivían en pareja. Mientras que, en los hombres de categorías equivalentes, sucedía todo lo contrario. Lo que, para unas era símbolo de debilitamiento de la centralidad reproductiva y reforzamiento de adscripción a la norma de empleo dominante, para otros representa una tendencia hacia una revisión de la figura de “male breadwinner” (Carrasquer, 2002).

Pero, la socialización de género no sólo implica una distinta apreciación del trabajo doméstico y familiar. También supone una distinta noción del tiempo (Belloni, 1995; Bimbi, 1999; De Singly, 1999). En este sentido, la propia habilidad masculina para contar el tiempo de manera diacrónica, derivada de la pauta temporal dominante a la que están sometidos, juega a favor de una mayor precisión cuando se trata de medir el tiempo de ese modo. En cambio, el aprendizaje femenino respecto de las normas temporales que rigen la producción, no empañan la lectura de la relación trabajo – tiempo en clave de doble presencia, por parte de la mayoría del colectivo femenino. Las mujeres piensan en términos de articulación temporal y de solapamiento de actividades. Esa es otra de las razones por las que resulta tan complejo medir el trabajo femenino en óptica diacrónica.

Por último, para acabar de mostrar los retos que plantea medir el trabajo y la doble presencia, desde este plano subjetivo, cabe mencionar el sesgo que puede introducir la consideración social de lo que se considera adecuado o no, sobre todo en lo que respecta al trabajo de cuidado de las personas. Tiene que ver con los diferentes significados que puede tener el concepto de cuidar. Y con el valor, reconocimiento y obligatoriedad con los que se identifique esa tarea. Por ejemplo, esa distinta consideración se aprecia en lo que, en general, significa jugar con los hijos e hijas, para las mujeres y para los hombres. Lo que para las mujeres suele ser visto como jugar pero también como cuidar, para los hombres suele significar jugar a secas. En el texto mencionado, François De Singly (1999) identifica esos distintos significados subjetivos del tiempo de cuidado de los hijos e hijas, para los padres y las madres.

Así mismo, Franca Bimbi y Grazia Castellano (1990) en un estudio sobre los cambios en la maternidad y en la paternidad, pusieron manifiesto la tendencia de ambos géneros a responder según lo que creían que se esperaba de cada uno de ellos, en un determinado entorno social. Como estrategia para salvar ese sesgo, plantearon la idoneidad de utilizar formas más indirectas de obtención de datos primarios. En su caso, emplearon, entre otras herramientas, el posicionamiento de las personas ante casos supuestos, para investigar las permanencias y los cambios en las prácticas y

significados en torno a la maternidad y la paternidad. La misma estrategia empleada por François De Singly (1984) para estudiar la percepción sobre la actividad laboral femenina. En el estudio sobre el trabajo reproductivo entre la población del área metropolitana de Barcelona (Carrasquer; Torns et. al., 1998), se pudo constatar el acierto de la recomendación. A título de ejemplo, de ese modo se pudo hacer visible el malestar o la inquietud que genera el trabajo de cuidado de las personas mayores, en particular, para quienes efectivamente lo realizan.

En definitiva, se trata de todo un conjunto de rasgos que hacen de la doble presencia un buen ejemplo de las dificultades que plantean algunos problemas sociológicos, desde el punto de vista de sus posibilidades de medida.

#### 4. DISCUSIÓN DE LAS APORTACIONES

En los dos capítulos anteriores se han argumentado los presupuestos teórico-conceptuales que nutren la perspectiva de la doble presencia, así como algunos de los principales retos que plantea su análisis, de acuerdo a las aportaciones presentadas. El objetivo de este apartado es completar la síntesis y revisión de esas aportaciones, atendiendo a las temáticas y conceptos que ilustran esa perspectiva en la compilación que aquí se presenta.

##### 4.1. La actividad laboral femenina en España: una realidad en observación

El análisis de la actividad laboral de las españolas ha sido y es objeto de atención académica. Un interés que se ha manifestado en mayor medida desde aproximaciones sensibles a la dimensión de género que desde la corriente principal de la sociología del trabajo. Con todo, la curiosidad por los avatares de una mano de obra considerada peculiar según los cánones más extendidos, junto a la preocupación por los efectos que esa especificidad a menudo supone en términos de desigualdad y de subordinación femenina, han contribuido al desarrollo de líneas de investigación sobre el trabajo y el empleo femenino, desde ambos tipos de aproximaciones. La confluencia de la mayor visibilidad del empleo femenino con el proceso de transición democrática y de modernización del país, ha acentuado el interés por una cuestión que se ha visto como signo de ese proceso de transformación de la sociedad española. En añadidura, el interés por la actividad laboral femenina, se ha visto impulsado al calor del propio proceso de construcción y de convergencia europeas y, muy especialmente, de los objetivos comunitarios en materia de empleo, entre los cuales destacan el aumento de las tasas de actividad femenina y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, si bien con más insistencia sobre el primero que sobre el segundo.

Todo este esfuerzo investigador ha cuajado en un bagaje nada despreciable de conocimiento de la realidad laboral española, a pesar de las lagunas y de los límites

que se puedan detectar. Entre los aspectos más positivos destaca, en primer lugar, la progresiva legitimación como objeto de estudio de esa temática, con todos los matices y expresiones particulares que ese objeto de estudio haya podido tomar. La presencia de esta problemática en los sucesivos congresos de sociología celebrados en estas casi tres últimas décadas, por más que se pueda considerar insuficiente, es un buen indicador de ello. En segundo lugar, como he señalado en los capítulos anteriores, los análisis de la actividad laboral femenina han contribuido a la renovación teórica y conceptual de la propia sociología del trabajo. Indagar sobre el trabajo y el empleo femenino ha dado pie a repensar desde conceptos básicos como el propio de trabajo, hasta los de cualificación, precariedad, tiempo de trabajo, por mencionar sólo algunos. Finalmente, en tercer lugar, el interés por el trabajo y el empleo femeninos ha favorecido la ampliación del escenario en que por lo general se ubica el análisis de la actividad laboral (el mercado de trabajo y la empresa, junto a los agentes sociales más directamente implicados) para incorporar otros espacios (la ciudad o el hogar-familia, por ejemplo), otros interlocutores (la administración local o las asociaciones ciudadanas) y otros factores que intervienen en la relación laboral (los horarios escolares, la disponibilidad y el acceso a servicios de soporte a la vida diaria). En el bien entendido que, en todos estos casos, el mérito no compete sólo a la preocupación por la actividad laboral de las mujeres. Los cambios socio-productivos observados en las sociedades de capitalismo avanzado tienen mucho que ver con esa renovación y, por qué no, con este enriquecimiento de la disciplina. Justamente, la presencia femenina, visible, legitimada e impulsada desde las políticas públicas, se sitúa en el centro de esas transformaciones.

Por lo que se refiere a las lagunas y a los límites, quizá el aspecto más destacable sea el de la dificultad para traspasar las barreras entre los análisis del trabajo y del empleo considerados de índole general, por lo habitual ciegos al género y planteados en clave masculina, y los análisis que explícitamente parten de una concepción “de género” aplicados, en realidad, para abordar sólo el estudio del trabajo y del empleo femenino. Con otras palabras, lo que hoy se alude bajo la idea de “transversalidad” suele brillar por su ausencia en el panorama investigador español, como en el europeo. La separación entre los “estudios del trabajo”,

entendido como productivo y neutro, y los “estudios de género”, en los que el análisis de la actividad laboral no siempre ocupa un lugar central, continúan formando parte de la realidad investigadora en España, con pocas excepciones. En un terreno más concreto, las insuficiencias tienen que ver con la poca atención que merecen algunas temáticas, ya sea en relación a la “cantidad del empleo” femenino, como a la “calidad del mismo” y, sobre todo, se encuentra a faltar líneas de investigación que salven la distancia anterior entre estudios del trabajo “ciegos al género” y estudios que sólo focalizan la atención sólo en el colectivo femenino, sin atender al conjunto de los ámbitos y colectivos sociales en los que el trabajo se da. O lo que viene a ser lo mismo, finalmente, la separación entre “estudios de trabajo” y “estudios de género” parece que se está traduciendo, además, en una suerte de especialización entre una aproximación al trabajo, entendido en su acepción productiva, que hoy se interesa por la especificidad del empleo femenino, y unos estudios que toman el trabajo doméstico y familiar como objeto de estudio, sin considerar su vínculo con la actividad productiva, como un aspecto central.

Con todo, desde el punto de vista de las propuestas y experiencias contrastadas, el balance de lo andado hasta ahora es esperanzador. Ese es el escenario que se desprende si consideramos el volumen de material reseñado en el exhaustivo repertorio bibliográfico editado por el Seminari d’Estudis de la Dona (SED) (1986) para el período 1970-1984, realizado por Cristina Brullet, Margarita Salas y Teresa Torns, donde se plasma el estado de la cuestión del desarrollo de las temáticas de sobre “la mujer”, entre las que se incluyen las publicaciones ligadas al estudio del trabajo, por lo general, femenino. Todo ese bagaje correspondiente al periodo de despegue de los estudios de género, se verá ampliado y, en cierto modo, consolidado en el período posterior. Los balances de Cristina Borderías (1999, 2003), Cecilia Castaño (1999) y Teresa Torns (2003) muestran como, en los veinte años siguientes, y para el ámbito de la sociología del trabajo, da cuenta de las temáticas y de la presencia, sobre todo, de investigadoras interesadas en el trabajo femenino. Asimismo, la síntesis bibliográfica preparada por Carmen Horta (2000) y publicada en el nº 17 de *Cuadernos de Relaciones Laborales*, monográfico dedicado al “Trabajo invisible”, es otra fuente que corrobora esa visibilidad de los estudios del

trabajo, en este caso del trabajo doméstico y familiar, en sentido amplio.

En este sentido, a modo de ejemplo, destacaría algunos monográficos que permiten reseguir el hilo de la reflexión y de la investigación sobre el trabajo femenino en España, además del de *Cuadernos de Relaciones Laborales* que acabo de mencionar. Así, cabe señalar el pionero nº 3 de *Sociología del Trabajo*, de 1988, número en el que se mostraba un amplio panorama de aportaciones, desde la discusión teórica (Elda Guerra, Victoria Guzmán, Cynthia Cockburn), balance de situación del empleo femenino para el caso español (José Ignacio Casas), resultados de investigación (Adele Pesce) o una temprana incursión al campo del análisis de trayectorias (Isabelle Bertaux-Wiame, Cristina Borderías, Adele Pesce) entre otros contenidos. Desde campos afines, la revista *Información Comercial Española*, en su nº 655, de 1988, completaba ese panorama inicial con aportaciones de M<sup>a</sup> Ángeles Durán, M<sup>a</sup> Luisa Moltó, Carmen De Miguel, Inés Alberdi o Isabel Alberdi. Más adelante, en 1991, el número 13-14 de la revista *Economía y Sociología del trabajo*, continuaba esa labor de discusión teórica (M<sup>a</sup> Ángeles Durán, Lourdes Benería o Margaret Maruani), metodológica (Farhad Mehran), al tiempo que incorporaban nuevos temas, ligados ya a las políticas y a las actuaciones en materia de igualdad y de no discriminación (Carmen Martínez Ten y José Luis Pérez Infante o Begoña San José), incluido el ámbito de la negociación colectiva (M<sup>a</sup> Jesús Vilches; Lucía Villegas). Estos últimos aspectos conformarán el núcleo central de las aportaciones en el vol. 6 de *Cuadernos de Relaciones Laborales*, en 1995. Año en que el empleo femenino también merece un monográfico en el vol. 19 de *Política y Sociedad*. Después de ese momento de despegue de los estudios de trabajo y género, y más cerca de los objetivos de esta tesis, se puede señalar el vol. 23/1 de *Cuadernos de Relaciones Laborales*, de 2005, sobre el tiempo de trabajo, donde se recogen las aportaciones realizadas en el grupo de trabajo que sobre este particular se llevó a cabo en el VIII Congreso español de Sociología. Y, como no podía ser de otro modo, un último apunte para dos números monográficos de la revista *Papers*, el nº 55 y el nº 83, donde se publican los resultados de sendas investigaciones del propio Quit. No se trata, como en los casos anteriores, de monográficos que responden específicamente al análisis del trabajo femenino desde una perspectiva de género,

pero sí que resumen algunas de las líneas de trabajo en las que se inscribe esta compilación.

#### 4.1.1. El impulso institucional

En parte, todo este esfuerzo ha sido posible gracias al impulso institucional de una cuestión que, más allá de su interés académico, ha pasado a formar parte de la agenda política. La presencia en el empleo sigue siendo un mecanismo básico de acceso a los recursos que, en el caso femenino, se entiende, además, como factor ineludible para su mayor autonomía e independencia personal. Una presencia que se pretende pueda darse en pie de igualdad con respecto al género masculino, tal como se desprende del ideario de la propia Constitución española de 1978, y en consonancia con los valores y aspiraciones en el entorno de la Europa comunitaria. Un marco que tiene hoy un claro referente en la coloquialmente llamada ley de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

En España, esa meta se ha canalizado, entre otras, a través de instituciones específicas destinadas a promover y a velar por dicha igualdad. En este sentido, por ejemplo, el Instituto de la Mujer, creado en 1983, y sus homónimos a nivel de las respectivas comunidades autónomas, han impulsado el estudio y la difusión de los análisis sobre el trabajo y el empleo femeninos, a través de la dotación de recursos para la investigación o la publicación de resultados. Un impulso que se puede calificar de clave, sobre todo en el momento de despegue de la preocupación por los estudios sobre la actividad laboral femenina entre los años ochenta y noventa del siglo pasado, dados los limitados recursos destinados a este tipo de investigaciones y la dificultad para acceder a ellos desde una posición de debilidad en relación a otros ámbitos de conocimiento y a otras perspectivas, como se ha expresado en algunos encuentros o balances sobre la cuestión. Así se pone de manifiesto en el *Libro Blanco sobre los estudios de las mujeres en las universidades españolas* (Ballarín, Gallego, Martínez, 1995), así como en el balance de M<sup>a</sup> Antonia García de León



(1999), que añadirá un posterior análisis particular de las académicas, junto a Marisa García de Cortázar (2002) o, más recientemente, en el estudio sobre el sexismo en la universidad, dirigido por M<sup>a</sup> Jesús Izquierdo (2004), y en las *Actas del I Congreso Internacional 'Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica'*, impulsado y publicado por el Observatori de la Igualtat de la UAB (2008). Un conjunto de publicaciones que ejemplifican la preocupación académica e institucional por la situación de la dimensión de género y/o de los estudios sobre las mujeres en el ámbito académico, en sus distintas vertientes (docente, investigadora o de gestión).

En esta tarea, los Institutos de la Mujer se han visto acompañados por la labor realizada desde otras instancias de la administración pública y desde otros organismos públicos y privados, como la administración local o las organizaciones sindicales. La importancia de este tipo de soporte no se expresa sólo en los recursos materiales que facilitan, cuanto en el hecho de favorecer una aproximación más cercana a determinados entornos o problemáticas.

La consolidación institucional de los estudios de género, sobre el género y/o desde una perspectiva de género en relación al trabajo y al empleo, también se ha visto propiciada por el entorno europeo. En tanto que objetivo europeo, el análisis del empleo femenino en Europa se ha visto favorecido bien por la propia actividad de la Unión Europea, a través de la elaboración de informes de diagnóstico o evaluación de las iniciativas comunitarias, bien porque esa problemática se ha podido ubicar en las líneas de investigación prioritarias en los programas europeos. En definitiva, todo un soporte institucional que ha contribuido, cuando menos, a la legitimación del trabajo y de la actividad laboral femenina como objeto de estudio.

En cierto modo, todo ese contexto anterior se ha dejado sentir en las temáticas que han centrado la atención con respecto al trabajo y al empleo femenino en España y en las perspectivas de análisis utilizadas. En cuanto a las temáticas, los focos de interés por el trabajo y el empleo de las mujeres han estado a menudo ligados a cuestiones candentes desde el punto de vista social o académico. En lo que concierne

a las perspectivas, la pluralidad es norma. Baste recordar, en este sentido, el debate sobre la innovación tecnológica y su impacto sobre el empleo de los años ochenta, del cual Cecilia Castaño (1994, 2005) es una de las introductoras en España, en clave de género; sobre el “techo de cristal”, tema que Javier Callejo y Luisa Martín (1994/95) y esos mismos autores junto a Concepción Gómez y Elena Casado (2004), han desarrollado en un amplio programa de investigación, o los debates más recientes ligados a la conciliación de la vida laboral y familiar o al tiempo de trabajo, a los que me referiré más adelante con mayor detalle.

En el campo del empleo y del mercado laboral, priman los enfoques ciegos al género sobre los que parten de esa premisa. A continuación, señalo algunos ejemplos de los que podrían estar más cerca de la problemática aquí planteada. Así, entre los primeros, y entre la sociología y la economía laboral, cabe señalar los trabajos dirigidos por Luis Toharia. Si bien son estudios “ciegos al género”, su atención al empleo femenino y, en particular, su desarrollo de una lectura longitudinal del empleo femenino han contribuido a mejorar el conocimiento sobre las continuidades y los cambios en la relación femenina con la actividad productiva, en la sociedad española. También en clave socio-económica, se pueden mencionar los estudios del trabajo que desde una perspectiva más ligada al territorio y al desarrollo local, se llevan a cabo por un grupo de sociólogos y economistas de la Universidad de Valencia como Ernest Cano o Josep Banyuls, que junto a Amat Sánchez y Josep Vicent Picher han publicado uno de los pocos estudios dedicados a las empleadas del hogar (2003); así como las de Juan Antonio Santos y María Poveda (1998), o la lectura particular de María Poveda (2006) sobre el tiempo del desempleo, desde una óptica de género. Sin ruptura conceptual de género, pero con un foco orientado hacia formas de trabajo menos habituales que la gran empresa fordista, el proyecto “TRABIN” impulsado por Juan José Castillo (2005) da cabida a algunos estudios particulares sobre el trabajo femenino, como los de Obdulia Taboadela, María Martínez y María Castro sobre la confección en Galicia o el de Paloma Candela y Josefina Piñón, sobre las trabajadoras de los almacenes de naranjas en Valencia.

Todo ello sin mencionar aquellos estudios más focalizados en poner de

manifiesto las discriminaciones directas o indirectas en el empleo. Tal como señalaba Teresa Torns (2003) en su balance, la nómina de especialistas en trabajo – empleo y género, empieza a ser notable.

#### 4.2. La eclosión de la doble presencia femenina en España

La España post-transición democrática representa un escenario privilegiado para explorar el trabajo femenino y sus cambios. Durante este periodo confluyen una serie de factores políticos, económicos, sociales y culturales que, en mayor o menor medida, parecen propiciar la presencia femenina en el empleo formal o emergido. Desde la realidad que se dibuja en la pionera tesis de M<sup>a</sup> Angeles Durán (1972) hasta la que se muestra en la obra de Luis Garrido, *Las dos biografías de la mujer en España* (1993) media una veintena de años en los que se hace viable un perfil femenino de presencia continuada en el mercado de trabajo, a pesar de las dificultades que supone la crisis y los procesos de reconversión industrial de finales de los setenta y principios de los ochenta en España. De algún modo, esa persistencia femenina por mantener una presencia continuada en el mercado de trabajo en un contexto desfavorable es ya un indicador de que no se trataba de un fenómeno coyuntural, o ante una nueva versión de algo ya conocido, la actividad laboral femenina como soporte a la economía familiar, sino ante un cambio social que algunas especialistas no han dudado en calificar como la verdadera “revolución silenciosa” del siglo pasado, común al conjunto de países desarrollados, pero diversa en su alcance y en sus contenidos.

Durante ese periodo se publican todo un conjunto de trabajos, en su mayoría de carácter descriptivo, que tienen el enorme valor de empezar a mostrar los rasgos de la presencia femenina en el mercado laboral, así como de explorar algunas líneas de hipótesis con respecto a las razones de las peculiaridades del empleo femenino. Cabe recordar aquí los textos de Pilar Alcobendas (1983) o los de M<sup>o</sup> Ángeles Sallé y José Ignacio Casas (1986), o el de este último (J.I. Casas, 1987), como estudios que ofrecen sendas visiones panorámicas del trabajo y, especialmente, del empleo

femenino durante ese periodo. En ese mismo año y en un plano distinto, cabe mencionar el artículo de France Caillavet (1987) donde se aborda la dimensión cultural e ideológica del trabajo y de la actividad laboral femenina. Unos estudios que se ampliarán, en la década siguiente, con los de M. Jesús Izquierdo (1993), Nieves Lázaro y Rosario Sánchez (1993), M<sup>a</sup> Antonia García de León (1994), Marisa García de Cortázar (1996) o los de Teresa Torns (1999) y Albert Recio (1999), como ejemplos de la continuidad en los análisis sobre el empleo y el mercado laboral femenino.

Volviendo al período de despegue de la doble presencia, en ese momento ya se ha consolidado una primera generación de españolas para quienes la presencia en el mercado de trabajo forma parte de su quehacer cotidiano y de su proyecto de vida. Es más, en el contexto del proceso de modernización de la sociedad española post-transición, esa presencia en el empleo empieza a verse legitimada como horizonte factible para el género femenino. Los primeros planes de igualdad de oportunidades que se ponen en marcha en el bienio 1988-90 y que han tenido continuidad hasta hoy, serían un buen ejemplo de ello. A partir de ahí, se va a abrir un nuevo foco de atención sobre el trabajo y el empleo femenino, pero ahora ya en el marco de los análisis que sobre el diagnóstico, primero, y de evaluación de las actuaciones llevadas a cabo, después, se van a llevar a cabo.

Por lo que se refiere a la actividad productiva, ese momento significa también un punto de inflexión tanto en relación al tipo de empleo (crecimiento del sector servicios) como a sus características (reforma laboral de 1984) que va a modificar la fisonomía del mercado de trabajo y cuya repercusión va a exceder el ámbito estrictamente laboral. La diversidad del sector servicios va a amparar tanto el despegue de unas capas medias ligadas al desarrollo de un cierto estado de bienestar en España, como la configuración de unos segmentos de empleo claramente menos favorecidos, al mismo tiempo que la proliferación de fórmulas de empleo “atípico” va a acompañar la incorporación al mercado de trabajo de las generaciones más jóvenes (véase, por ejemplo, el volumen editado por Lorenzo Cachón (1999)). No hay que olvidar, además, que, en realidad, una parte de la población activa femenina

que se va a incorporar al mercado laboral durante la década de los años ochenta y principios de los noventa del siglo pasado, va a encontrar el desempleo como punto de llegada (Torns, Carrasquer y Romero, 1995).

#### 4.2.1. Los rasgos de la doble presencia en España

En este sentido, la terciarización del empleo, el desempleo y la creciente inestabilidad del mismo van a marcar la pauta de la extensión y de los rasgos de la doble presencia femenina en España, en términos de su limitada amplitud y de su diversidad interna, tal como he puesto de manifiesto en Pilar Carrasquer (2002). Pero además, esa extensión del fenómeno de la doble presencia se va a producir con una limitada consolidación de un “sujeto” femenino capaz de cuestionar en profundidad los fundamentos culturales e ideológicos del modelo “male breadwinner”. Bajo esta óptica, el limitado alcance de la doble presencia en España no lo es tanto por su mayor o menor amplitud desde el punto de vista cuantitativo, cuanto por su limitada capacidad para modificar el contrato social entre géneros, de acuerdo con el concepto de Carole Pateman (1995).

Desde este punto de vista, si la doble presencia puede ser considerada como un indicador del proceso de modernización de la sociedad española (Moltó, 1993), el balance es agridulce. Pues la extensión del empleo femenino en el mercado laboral formal, a lo largo de todo el ciclo de vida de las mujeres y con relativa independencia de las cargas familiares que soporten, se da en un contexto donde las aspiraciones, expectativas o valores asociados a la igualdad entre géneros que, de manera sistemática, muestran las distintas encuestas realizadas durante este periodo, quedan lejos de la realidad y de las prácticas cotidianas de buena parte de los españoles y de las españolas. De forma más concreta, la extensión de la doble presencia en España se produce sin que la división sexual del trabajo se haya apenas modificado. En el plano material, ello se observa en el tiempo que hombres y mujeres dedican al trabajo doméstico y familiar y al empleo. En el plano simbólico, se aprecia en los imaginarios en torno al trabajo femenino, productivo o doméstico familiar (Torns,

Borràs y Carrasquer, 2003/04).

Así pues, las características de esa división sexual del trabajo, junto a las del empleo, van a connotar los propios rasgos de la doble presencia en España. Desde este punto de vista, las condiciones de la doble presencia en España son duras (amplias jornadas laborales, abundancia de empleo femenino atípico, valores y prácticas sociales asentadas en una cultura patriarcal), aunque ese modelo no corresponda al conjunto de la doble presencia. Existe también un perfil, minoritario, con clara orientación hacia el empleo, con una lectura distinta del trabajo doméstico y familiar y, a menudo, con mejores perspectivas laborales. En términos de inscripción femenina a la pauta *masculina* de la modernidad, ese sería el colectivo femenino a considerar. Son las mujeres que, como señalaba Dominique Fougeyrollas- Schwebel (1988), se apuntan a jugar en campo contrario, si bien la adscripción femenina a la norma masculina no suele implicar dejación del trabajo doméstico y familiar que las mujeres tienen asignado (ver Carrasquer, 2002: 76-77). De ahí, la doble presencia femenina y el “suelo pegajoso” para un amplio colectivo de mujeres o el “techo de cristal”, para otras.

Esta es la interpretación del despegue del empleo femenino formal en España que desarrollo en la primera de las aportaciones presentadas. En síntesis, esa interpretación se basa en una reconceptualización del trabajo que distingo del empleo, señalando las implicaciones que el concepto moderno de trabajo tiene para el análisis del trabajo masculino y femenino. Bajo esa interpretación, el despegue del empleo femenino corresponde, en realidad, a la extensión de la doble presencia femenina en España. Esa es la novedad. Bajo ese punto de vista, se recordaba la importancia de la división sexual del trabajo, ubicando el análisis del trabajo, en su completa acepción, en la interrelación entre producción y reproducción. Es decir, en el territorio propio de la doble presencia.

En este punto, el objeto específico en el que centraba mi atención, la precariedad laboral, se reinterpretava en el marco de las relaciones sociales de género que definen la relación laboral. En el momento de su publicación supuso la

introducción de una perspectiva distinta en relación a un debate sociológico sobre la precariedad que estaba centrado bien en los sujetos débiles, bien en su carácter generacional, pero que no ponía suficientemente de relieve las implicaciones que el modelo “male breadwinner” tiene para el trabajo de ambos géneros (para una síntesis de ese debate véase Pilar Carrasquer (2002) y Pilar Carrasquer y Teresa Torns (2007)). Así mientras el concepto de precariedad se define en relación a la erosión de la norma masculina de empleo, en mi propuesta mostraba como ese tipo de relación laboral forma parte de la norma, tácita, del empleo femenino. El carácter generacional del fenómeno de la precariedad y, por lo tanto, su posible impacto entre las personas que se van a incorporar al mercado laboral desde mediados de los años ochenta del siglo pasado, no basta para explicar ese fenómeno. Al contrario, a partir de esa relectura va a ser posible reinterpretar el conjunto del trabajo femenino, mostrando su aportación social, así como destriar los elementos de cambio y de continuidad en el trabajo y en la actividad laboral femenina (Torns, Carrasquer, Parella, Recio, 2007). Al tiempo que permite explicar mejor las características y la norma que rige el empleo masculino.

En síntesis, esa aproximación al trabajo y al empleo femenino atendía a un doble eje. Por un lado, el que relaciona el ámbito de la producción y el de la reproducción. Por otro, el que atiende tanto la dimensión material como la de los imaginarios sociales en torno al trabajo y al empleo. En cuanto al primero, el tiempo se verá como un factor clave en la articulación entre producción y reproducción, como se aprecia en el tipo de empleo femenino por excencia, el empleo a tiempo parcial. Un trabajo a tiempo parcial, que, en el caso español, era, en ese momento poco presente, en comparación con los países del centro y del norte de Europa. Pero sobre el que, en buena medida, se está contruyendo el proceso de “normalización” del empleo femenino, de acuerdo a las propias directrices europeas (Carrasquer y Torns, 2007).

En cuanto al segundo de los ejes señalados, los elementos simbólicos y culturales aparecían como aspecto clave para entender tanto las condiciones de disponibilidad de mano de obra femenina, como las resistencias culturales frente a

otras pautas de actuación y de regulación socio-laboral, como será el caso de las propias políticas de conciliación. A partir de ahí se puede explicar mejor la tensión entre igualdad entre géneros y una práctica basada en una arraigada división sexual del trabajo. De este modo, me ha resultado posible encarar algunos de los límites a las aproximaciones más habituales al trabajo femenino señaladas en el segundo capítulo de este texto. En particular, los que tienen que ver con una aproximación al trabajo y al empleo que obvia o segrega a lo extra-laboral, las condiciones que producen y reproducen la desigualdad de géneros en el trabajo. Así como avanzar en el estudio de la heterogeneidad femenina, en clave material y simbólica. Un temática poco estudiada en relación al trabajo femenino y que, a mi modo de ver, merece mayor atención, tanto por lo que pueda aportar al conocimiento del trabajo y de sus protagonistas, como en relación a su efecto sobre la definición y aplicación de políticas de igualdad y de promoción del empleo femenino.

En los apartados siguientes centro mi atención en esos dos ejes de análisis, a partir del resto de aportaciones presentadas.

#### 4.3. El trabajo reproductivo: pieza clave en la articulación entre producción y reproducción en la vida cotidiana

Existe consenso en afirmar que el trabajo que se lleva a cabo en el hogar para garantizar una vida cotidiana, es cosa, fundamentalmente, de mujeres. El trabajo reproductivo se caracteriza por ser un territorio femenino. Existe, en cambio, un menor acuerdo a la hora de definir en qué consiste ese trabajo.

En parte, ese menor conocimiento del trabajo de la reproducción o doméstico y familiar, tiene que ver con dos cuestiones que, en el inicio, han marcado la aproximación al trabajo doméstico. Por un lado, una conceptualización que imita la terminología y los planteamientos propios del trabajo productivo. Por otro, la voluntad de mostrar, a poder ser en términos de valor económico, la cantidad de trabajo y de recursos que se ponen en marcha y que se generan a través de ese trabajo



socialmente no reconocido.

Esta última estrategia ha resultado extraordinariamente útil para el objetivo que perseguían: mostrar la necesidad social y la cuantificación económica de un trabajo que, supuestamente, las mujeres llevan a cabo de forma gratuita, “por amor”, como se suele decir. Al tiempo que ha contribuido a configurar y a mostrar la pertinencia de un objeto de estudio negado. Sin embargo, este tipo de estrategia, por lo común extensiva, resulta insuficiente para describir y explicar, en su caso, su la lógica interna del trabajo de la reproducción. Así como tampoco suele tener por objetivo profundizar en lo que significa ese trabajo para las mujeres, y para los hombres, en la vida cotidiana.

#### 4.3.1. Hacia una definición del trabajo de la reproducción

Las propuestas que plantean el trabajo doméstico como la otra cara del trabajo productivo, o como su paralelo, entroncan con los planteamientos discutidos en el debate sobre el trabajo doméstico de los años setenta del siglo pasado. Así mismo, comparten el concepto de trabajo doméstico con aquellas que lo identifican con un modo de producción pre-capitalista, que incluiría el conjunto de la actividad necesaria para la producción de bienes y servicios dedicados al autoconsumo doméstico. En el capitalismo, ese trabajo tendería a disminuir hasta su práctica desaparición. Su presencia no sería más que el remanente que permanece bajo los cambios que introduce el capitalismo. El nombre de “doméstico” vendría dado por el carácter “privado” de un trabajo y por el espacio en el que se desarrolla. Ahí se ubican las aportaciones de Claude Meillassoux (1978), cuya discusión remite al carácter residual o central del trabajo doméstico en el capitalismo.

Este tipo de planteamientos presenta dos grandes inconvenientes. En primer lugar, no contempla el carácter singular que el trabajo doméstico toma en el capitalismo. En segundo lugar, cuando el concepto de doméstico, por el lugar en que se desarrolla esa actividad, se confunde con el modelo de familia nuclear típico del

capitalismo, se oscurece todo el trabajo de cuidado de las personas que no conviven en el hogar, pero que forman parte de los lazos familiares que presuponen el imperativo de cuidado. Y se tiende a olvidar que, las tareas domésticas exceden las paredes del hogar, con la excepción de la limpieza del mismo. Visto así, no cabe duda de que ese trabajo que incluye desde lavar la ropa hasta, fundamentalmente, cuidar del huerto y de los animales domésticos o la producción de bienes y mercancías para el consumo doméstico o para el mercado, ha perdido buena parte de sus contenidos. Pero se ha ampliado con otros, de acuerdo con las nuevas necesidades y normas socio-culturales. En añadidura, ese tipo de definición facilita que el trabajo doméstico incluya una enumeración sin fin de tareas de diversa índole (más o menos imprescindibles, más o menos cotidianas, etc.) que dificultan su análisis, más allá de la adjudicación de unas u otras a cada género. Una imprecisión que plantea la necesidad de realizar un esfuerzo por clarificar y acotar este tipo de trabajo.

En la definición de trabajo doméstico-familiar que se propone en la segunda de las aportaciones presentadas (Carrasquer, Torns et. ali. 1998), el trabajo que llamamos reproductivo, o doméstico y familiar, como hemos acabado por llamarlo, se define por su carácter histórico y por su vinculación al capitalismo. Preferimos emplear el concepto de “trabajo de la reproducción” (Benería, 1981; Daune-Richard, 1986), para remarcar que tal trabajo incluye el cuidado y el mantenimiento físico del hogar y de los miembros de la familia, pero también las tareas de organización doméstica y las orientadas a la reproducción social e ideológica de las personas (Carrasquer, Torns et. ali., 1998). Con esas dimensiones se pretendía identificar aquellas que consideramos fundamentales en el trabajo doméstico y familiar en el capitalismo avanzado. Este trabajo sería interdependiente del trabajo de la producción de bienes y mercancías en el mercado, en una relación jerárquica y de autonomía relativa, en que ambos tipos de trabajos presentarían lógicas de funcionamiento específicas, tal como he detallado en el capítulo 3. Con otras palabras, definíamos el trabajo reproductivo no sólo desde el punto de vista de las tareas que comprende, sino en relación a lo que lo hace singular, esto es, a su aportación al capitalismo (Picchio, 1999). En este sentido, el trabajo reproductivo o

doméstico-familiar se distingue por ser un trabajo orientado hacia los demás, que garantiza la reproducción cotidiana de la fuerza de trabajo y su disponibilidad.

De esa definición quedan excluidas las actividades encaminadas a la producción de mercancías, sean para el consumo doméstico o para el mercado. Es decir, aquellas que efectivamente han disminuido en los núcleos urbanos de las sociedades industrializadas (Pahl, 1991). No sólo, ni principalmente, porque su peso específico sea menor, sino porque una definición en esos términos podría ser coherente con una aproximación que contrapone la producción mercantil a la producción doméstica, pero no con una que intenta mostrar el trabajo doméstico femenino en el capitalismo, como actividad central y no residual para la propia subsistencia de las personas y de la propia organización y reproducción social.

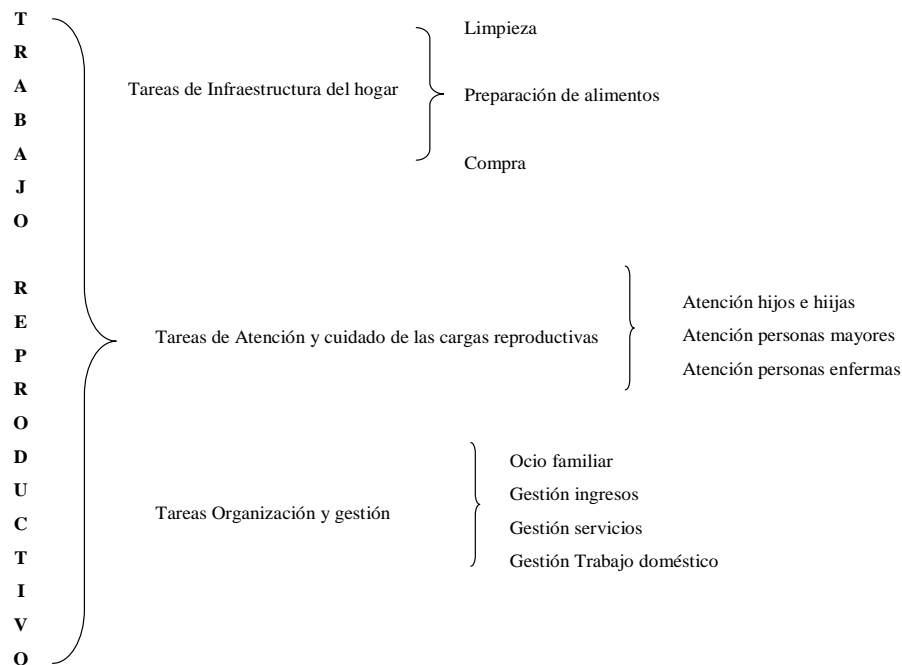
Desde esta perspectiva, es preciso señalar, en cambio, que el conjunto de actividades propias del trabajo de la reproducción, tal como acabo de anunciar, en lugar de disminuir, se han incrementado. Es el caso, por ejemplo, de las actividades vinculadas a la organización doméstica y las derivadas de la relación entre el hogar-familia y el exterior, en particular, las tareas de gestión y coordinación de las necesidades familiares (Leonard y Speakman, 1986), con los servicios e instituciones propios del Estado de bienestar (Balbo, 1982; Hernes, 1990) y, en términos generales, para la reproducción social (Benería, 1981; Carrasco, 1991). Justamente, todo ese entramado de tareas y espacios sociales, configuran el núcleo del trabajo reproductivo o doméstico y familiar, en las sociedades de capitalismo avanzado. Y son, junto a las de cuidado de las personas, aquellas que plantean mayor complejidad desde el punto de vista de la doble presencia.

#### 4.3.2. Realización, aceptación y resistencias hacia el trabajo de la reproducción

Esa propuesta de dimensionalización del trabajo reproductivo o doméstico y familiar, elaborada por Teresa Torns y quien esto escribe, suponía ya un intento de

sistematización de ese trabajo, poco habitual en el contexto español del momento, racionalizando y jerarquizando un conjunto de actividades. Así, el trabajo de la reproducción quedó circunscrito a las dimensiones y actividades, consideradas básicas e imprescindibles para la reproducción cotidiana de las personas, que se identifican en la Figura 1.

**Figura 1. Dimensionalización del Trabajo reproductivo**



Fuente: Carrasquer, Torns et al. (1998 : 102)

Esa propuesta se contrastó entre la población del área metropolitana de Barcelona, con el doble objetivo de captar la distribución de esas tareas en el seno del hogar- familia, así como de conocer la percepción de ese trabajo tanto de las personas que lo llevan a cabo, como de las que se benefician del mismo. No se trataba sólo de observar quien hacía qué (algo que, por otra parte, ya había abordado M<sup>a</sup> Ángeles Durán (1987), entre otras), sino de comprobar si, en efecto, el trabajo

doméstico y familiar, suscitaba el mismo consenso entre los distintos colectivos implicados. Era una forma de romper con uno de los mitos que acompaña el trabajo doméstico y familiar, según el cual las mujeres asumirían, sin más, el trabajo que socialmente tienen asignado.

Con respecto al primer punto, los resultados confirmaron que el grueso de las tareas domésticas recae sobre las mujeres adultas. La participación del cónyuge o esposo queda diluida en la categoría “ambos”, cuando las personas entrevistadas indican que comparten esa actividad. Algo que sólo suele suceder con la compra de ropa y calzado, de electrodomésticos, en lo que se refiere al cuidado de los hijos/as o a la gestión de las vacaciones familiares (Carrasquer, Torns et al. 1998: 104 y ss.). En cuanto a la aceptación de la distribución del trabajo doméstico, el descontento tendía a mostrarse entre quienes protagonizan el trabajo, las mujeres, aunque con variaciones según si tenían empleo, el nivel de estudios o la categoría socio-económica. A parte del empleo, el descontento y la capacidad de expresarlo aumentan con el nivel de estudios y la categoría socio-económica. Es el colectivo que conformaría la posibilidad de una cierta “voz” con respecto a las demandas socio-laborales ligadas a la división sexual del trabajo y a la doble presencia.

Mención aparte merece la aproximación a los imaginarios en torno al trabajo doméstico y familiar. Consideramos que los aspectos que mejor podrían ofrecer indicios sobre esa cuestión eran los relacionados con la dimensión de cuidado de las personas. Por ello la atención se centró en el cuidado de hijos e hijas, así como, de manera novedosa, en la atención de las personas mayores. Un tema menos trabajado y aún hoy casi ausente de los estudios y de las actuaciones con respecto a la conciliación, en un sentido amplio, y con los interrogantes que todavía suscita la denominada Ley de Dependencia (Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia). De acuerdo con la sospecha de posible sesgo en las respuestas, dada la naturaleza de esas cuestiones, se utilizaron casos supuestos en relación a los cuales debían posicionarse las personas entrevistadas, en la línea de lo argumentado en el capítulo anterior.

Los resultados permitieron identificar la maternidad como aspecto central en la vida de las mujeres. De las mujeres entrevistadas, sólo 1/5 parte optaba por la opción de tener un empleo a jornada completa y llevar a los hijos o hijas a la guardería. Las preferencias se inclinaban por el empleo a tiempo parcial o por contratar a una persona en el hogar. La abuela, verdadero recurso en muchos hogares, aparece como la opción menos deseada. Sólo las mujeres jóvenes sin hijos o hijas apuestan por la guardería, mientras que las sí los tienen y que además tienen un empleo, prefieren contratar a una persona. Para los hombres, con independencia de su situación particular, en cambio, las preferencias se decantan por el empleo a tiempo completo y la guardería o el empleo a tiempo parcial. Contratar a una persona o dejar a los hijos e hijas con la abuela, cuentan con menor aceptación.

Por su parte, la atención a las personas mayores parece suscitar mayor consenso en cuanto al orden de prioridades por parte de ambos géneros (las personas mayores deben vivir con los hijos e hijas). Pero es también la que genera un mayor problema de fondo, pues la institución aparece como la opción menos deseable y las personas que trabajan a tiempo completo en la reproducción (las “amas de casa”) consideran que es mejor contratar a una persona externa para esa tarea. Se siente la obligación de cuidar a los padres, madres, suegros o suegras, pero se rechaza su implicación práctica.

En definitiva, los resultados obtenidos de ese modo, amplían el conocimiento sobre el trabajo doméstico y familiar. Para las mujeres, la maternidad y la crianza aparecen como un espacio propio sobre el que quieren mantener el control. Este es un fenómeno que tuvimos ocasión de comprobar en el estudio sobre la conciliación (Torns, Borràs, Carrasquer, 2003/04), cuando apreciamos las resistencias femeninas a determinadas medidas, como la ampliación del permiso de paternidad, si ello no significaba, a su vez, una ampliación del permiso de maternidad. La maternidad y la paternidad compartida aparecen como escenario posible sólo en determinados perfiles sociales, donde ambas figuras no se asocian a una presencia continuada con los hijos o las hijas. Así mismo, con respecto al cuidado de las personas mayores, las

resistencias observadas permiten entrever el malestar ante una situación que, a menudo, conlleva una reordenación de la vida cotidiana y el asumir unas tareas de cuidado que no siempre se pueden desarrollar de manera adecuada en el entorno familiar.

Identificar esas preferencias y las resistencias hacia determinadas facetas del trabajo de cuidado de las personas, abre la posibilidad a replantear el supuesto de que las mujeres asumen el trabajo doméstico y familiar de manera natural, o de que se alejan de él, de acuerdo a los prestigios y normas que definen la esfera pública y, en particular, la actividad productiva. Las mujeres, y los hombres, se imaginan a sí mismas o a sí mismos con respecto al trabajo doméstico y familiar, de modo diverso. Aunque el trabajo doméstico introduce mayor heterogeneidad entre las mujeres y que entre los hombres. En este sentido, identificar esos rasgos socio-culturales permite entrar en el mundo de los matices, de la heterogeneidad y de la complejidad en relación al trabajo femenino, y favorece un mejor planteamiento de las políticas de intervención.

#### 4.3.3. El trabajo de la reproducción: flexibilidad y rigidez

Finalmente, de acuerdo con la definición de trabajo reproductivo o doméstico-familiar presentada, y con el punto de vista teórico adoptado, interesaba poner el acento en la articulación entre producción y reproducción. Para ello se optó por emplear la dimensión temporal como eje de análisis. También en este caso, la estrategia suponía una novedad con respecto a los estudios que centraban su atención en el tiempo del trabajo doméstico y familiar, con objeto de medir la dedicación y el esfuerzo que esa actividad supone, y medir su valor. El objetivo era profundizar en las características propias del trabajo doméstico (dedicación, frecuencia, ritmos) y en las consecuencias que ello pudiese tener desde el punto de vista de la división sexual del trabajo y de la doble presencia.

El análisis se planteó en base a dos ejes. El de la flexibilidad/ rigidez de las

tareas y el de la cotidianidad/acontecimiento de las mismas. Unos ejes de análisis que se corresponden a dos aspectos cualitativos del tiempo de trabajo, clave para explicar los entresijos de la doble presencia, tanto en el plano de la organización socio-temporal en un contexto determinado, como en el plano de la vida cotidiana. No es lo mismo el tiempo que se dedica a una tarea que se puede realizar de manera autónoma, en un momento que no interfiera en el resto de actividades cotidianas, que el tiempo ocupado en una tarea que depende de los demás, a veces, incluso de manera imprevista.

En este sentido, la doble presencia introduce un elemento de rigidez en una mano de obra femenina que, justamente, se caracterizaba por su flexibilidad, si pensamos en un modelo de empleo en el que predomina la presencia de las mujeres jóvenes y/o solteras en el mercado laboral formal, o la reincorporación de las casadas, cuando los hijos e hijas son mayores. En el contexto del centro y del norte de Europa, esa rigidez se ha solventado a través del trabajo a tiempo parcial. En los países del sur, la extensión de la doble presencia se ha llevado a cabo más bien a través de una presencia a tiempo completo, acompañada de períodos de ausencia (paro, inactividad). Lo que significa una vida cotidiana donde el “encaje” temporal es clave, en situación de doble presencia.

Los resultados confirmaron la hipótesis de cuanto más rígida y más cotidiana fuese la tarea, más feminizada estaría (Carrasquer, Torns et al., 1998: 103). A parte de las tareas cotidianas (preparar, comprar) que implica la comida diaria (especialmente almuerzo y cena), destaca, sin embargo, que las tareas más feminizadas son las que corresponden a las dimensiones de gestión. En concreto, a la de organizar las actividades extra-escolares, más incluso que la propia gestión cotidiana del trabajo doméstico y familiar). Es interesante porque, en este caso, no se trata de una tarea cotidiana ni obligatoria, sino de una actividad que requiere planificar, organizar, gestionar y combinar los tiempos y servicios implicados. Es sólo un ejemplo de la importancia de la gestión temporal que se realiza a través del trabajo doméstico. Sin embargo, el hecho que las tareas más cotidianas y rígidas sean las que recaen sobre las mujeres en mayor medida, es otro modo de ver el



protagonismo femenino en el trabajo doméstico. Son las mujeres quienes garantizan la “coordinación” de actividades y tiempos en la vida cotidiana, y de cubrir los desajustes que se puedan producir.

Considerar la dimensión temporal en el análisis del trabajo doméstico en la vida cotidiana, permitía corroborar, de otro modo, la hipótesis de que, de ser posible, las mujeres elegirían una jornada laboral que les permitiese combinar empleo y trabajo doméstico y familiar. Ya fuese porque esa es su elección, porque se ajustaran a la norma dominante o a causa de la división sexual del trabajo y a las relaciones de género, como se interpretaba en esa ocasión, las mujeres asumen aquellas tareas que más constriñen su jornada laboral. O que limitan la posibilidad de disponer de tiempo para si mismas. Ese tiempo de libre disposición personal que se ha convertido en un claro indicador de los desiguales usos del tiempo entre géneros.

La tarea de gestión y de mediación temporal que la mayoría de mujeres realiza en la vida cotidiana, hace visible lo que es, quizá, la tarea doméstico- familiar más genuina en las sociedades de capitalismo avanzado. Por un lado, gestionar el tiempo cotidiano es crucial para garantizar la disponibilidad cotidiana hacia el trabajo y para mantener una mínima calidad de vida. De ahí la importancia de las políticas de tiempo, en particular de aquellas que mejoren esa vida cotidiana, sin agudizar las desigualdades de género. Por otro, esa tarea se puede interpretar como un amortiguador del conflicto entre tiempos sociales jerarquizados. Sobre todo, de aquellos que tiene que ver con el conjunto trabajo socialmente necesario para la reproducción cotidiana de las personas.

En este sentido, por último, tomar en consideración, como en este caso, la temporalidad específica del trabajo doméstico y familiar, permite comprobar como el trabajo doméstico no puede realizarse ni organizarse a placer. Tiene sus ritmos propios. No sólo por el carácter imprevisto de algunas de sus tareas, sino, al contrario, por la dedicación cotidiana que precisa. Por eso es importante que esas políticas de tiempo se basen en la reducción sincrónica y cotidiana de la jornada laboral, para ambos sexos (Torns, 2001, 2005). Aunque esa necesidad no siempre sea

evidente, ni para unos ni para otras (Lallement, 2007).

#### 4.4. Las políticas de promoción del empleo femenino y la conciliación

Las recomendaciones que acabo de señalar se convierten en un buen indicador de la orientación y de los contenidos de las directrices europeas, en especial, de aquellas que tienen que ver con la promoción del empleo femenino y con la igualdad de oportunidades. Más concretamente, serían una herramienta adecuada para evaluar las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que impulsa la Unión Europea. Como tal herramienta, mostraría si son políticas atentas a las desigualdades de género, que se definen considerando las necesidades del trabajo de doméstico y familiar y evitando que las medidas adoptadas reproduzcan la desigualdad de partida. Claro está que esas recomendaciones no abarcan el conjunto de aspectos y de políticas que sería preciso poner en marcha para promover el empleo femenino, sin reforzar las desigualdades de género en el trabajo y en el empleo. Pero sirven para comprobar si se va en la dirección correcta.

A tenor de los argumentos de John Holmwood (2000), en su análisis comparativo de los presupuestos de T. H. Marshall, Karl Polany y Alva Myrdal sobre el Estado de Bienestar, esas orientaciones tendrían cabida en los planteamientos suscritos y las políticas de bienestar defendidas por esta última. John Holmwood, los resume diciendo que, para Myrdal, el desarrollo del estado de bienestar tiene que ir de la mano de la promoción de la igualdad de género. Y todo ello desde un punto de vista distinto a lo que parece ser hoy norma en las políticas europeas. Pues de lo que se trataría no es tanto el hecho de garantizar el derecho de las madres a trabajar, como el derecho de las trabajadoras a ser esposas y madres (Myrdal 1945, citado en Holmwood, 2000: 39). Ello implicaría impulsar la presencia femenina en el mercado laboral, pero de modo que esa presencia pudiese ser compatible con la maternidad. Y, seguramente, Alva Myrdal estaría de acuerdo en ampliar esa compatibilidad al conjunto del trabajo doméstico y familiar, incluyendo el trabajo de cuidado de las personas mayores, de acuerdo con el perfil socio-demográfico de las actuales

sociedades europeas. Para lograr ese objetivo, sería necesario modular la dedicación a la actividad productiva de ambos géneros, así como desarrollar los programas de servicios adecuados para atender las necesidades de cuidado de las personas. Siguiendo a este especialista, con ese giro Alva Myrdal pretendía que las políticas actuasen como un mecanismo de redistribución y como mecanismo de corrección de las desigualdades de género, al mismo tiempo.

Si se analizan las políticas europeas de promoción del empleo femenino y, más recientemente, las políticas de conciliación, todo parece indicar que las directrices y las políticas europeas no van por ese camino. A tenor de los balances de dichas políticas, más bien los resultados apuntan hacia una mayor presencia femenina en el mercado laboral, pero en un mercado laboral presidido por las desigualdades de género (para una síntesis, véase Carrasquer y Torns, 2007).

Las razones que explicarían esos resultados tienen que ver con la propia definición del llamado modelo social europeo y, más concretamente, con la centralidad de las políticas de empleo y sus contenidos (U. Behning y A. Serrano, 2001; E. Crespo y A. Serrano, 2004; Jepsen y Serrano, 2006). Desde el punto de vista de género, esas limitaciones estarían relacionadas, además, con la forma como se ha concretado la aplicación de lo que se ha dado en llamar “mainstreaming” de género (D. Perrons, 2005; L. Mósesdóttir, 2006).

Ese tipo de argumentación se podría trasladar a las políticas de conciliación. Unas políticas que, desde la Unión Europea, aparecen relacionadas con la consecución de un doble objetivo: el aumento de la tasa de empleo femenino y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo. La ligazón entre ambos objetivos comunitarios va a orientar los contenidos de lo que se entiende por conciliación y las líneas de actuación que se llevan a cabo. Se trata de remover alguno de los “obstáculos” que impiden la plena disponibilidad femenina para el empleo, en especial aquellos que tienen que ver con las responsabilidades domésticas, en general, y la maternidad, en particular. Lo que sobre el papel parece en la línea de lo propugnado por Alva Myrdal. Aunque, en realidad, poco tienen que

ver esas actuaciones con sus propuestas.

#### 4.4.1. La “conciliación”: ¿un nuevo nombre para un viejo tema?

Desde hace unos pocos años, el concepto de conciliación ligado a la preocupación por la necesidad de armonizar la vida laboral con la familiar, ha irrumpido con fuerza en la arena pública de las sociedades desarrolladas. Ejemplo de ello es la propia ley 39/1999, coloquialmente conocida como la ley de conciliación, aprobada en España en 1999, casi al fin del plazo establecido por la Unión Europea para que en todos los países de la Unión se definiesen y regulasen los principios básicos de actuación en la materia.

Lo cierto es que en una sociedad como la española, a cualquier mujer adulta con responsabilidades familiares que además desarrolle una actividad remunerada, le puede sorprender la novedad de tal preocupación. En realidad, su propia vida cotidiana constituye un ejercicio de “conciliación” que hasta hace bien poco apenas había merecido la atención académica o social. Y, mucho menos, el desarrollo de un marco legislativo o de políticas socio-laborales encaminadas a tal fin. Máxime si tenemos en cuenta que, incluso entre las mismas interesadas, ese esfuerzo diario de conciliación puede aparecer como algo propio, como algo que forma parte de su responsabilidad cotidiana (Torns, Borràs, Carrasquer, 2003/04).

Desde este punto de vista, la existencia de políticas de conciliación sería ya, de entrada, una forma de hacer emerger una problemática latente pero crucial en clave de género. Y, en ese sentido, sólo el hecho de la presencia de ese tema en la agenda política y social se convierte en una buena noticia. Sin embargo, ¿bajo qué prisma se aborda esa aparentemente nueva problemática? ¿En qué colectivos se piensa al hablar de conciliación? ¿Qué instituciones y actores sociales entran en juego para dar salida a la conciliación? ¿Es posible dar respuesta a ese problema? ¿En tal caso, cuáles serían las herramientas adecuadas? ¿Cuáles serían los ejes básicos de intervención y cuáles las posibles resistencias culturales? Estas son

algunas de las preguntas que guiaron la investigación sobre la doble presencia y la conciliación y que, en cierto modo, tuvieron continuidad en los análisis sobre el tiempo de trabajo en la negociación colectiva.

#### 4.4.1.1. El concepto de conciliación y el colectivo femenino: refuerzo del contrato sexual

Las respuestas a esas preguntas empañan, en parte, la alegría que produce el reconocimiento del conflicto que late bajo el lema y las políticas de conciliación. La primera razón para ello, es la definición de la problemática de la conciliación que se desprende de las directrices europeas. A pesar de que la conciliación resulta un concepto difícil de definir (Torns, Borràs y Carrasquer, 2003/04), podemos convenir que las políticas de conciliación forman parte de la estrategia europea de empleo (Torns, Borràs y Carrasquer, 2003/04; Carrasquer y Martín Artiles, 2005). Es desde ahí que cabe estudiarla pues ello explica su desarrollo y buena parte de sus límites (Stratigaki, 2004). Obviamente, ello no quiere decir que la problemática de la conciliación no pueda abordarse desde otros campos o perspectivas de estudio. Significa que no se puede soslayar el origen y la orientación de unas políticas de conciliación que, en España, se han debido más al efecto inducido de la política europea que a la propia demanda social (Carrasquer y Martín Artiles, 2005).

En ese contexto, el objetivo de promoción del empleo femenino acota todavía más el foco en el que se va a centrar la conciliación: el colectivo femenino. La conciliación trata de ser un instrumento para el crecimiento de la actividad productiva de las mujeres y, a ser posible, de modo que ello no se traduzca en una menor fecundidad de las europeas (MacInnes, 2005). Esto es, las mujeres son las protagonistas de las políticas de conciliación y la maternidad, el centro de las medidas que favorezcan esa compaginación armónica y sin demasiados sobresaltos que se desprende del propio concepto de conciliación (Torns, 2005). Lo que se pretende es aumentar el empleo femenino, pero no necesariamente modificar el actual contrato social entre géneros. Una cuestión que se hace especialmente visible

en los países, como España, con una fuerte permanencia del modelo “male breadwinner/ female housekeeper”.

El foco sobre el colectivo femenino y el trabajo ligado a la maternidad, con sus implicaciones en términos de empleo, van a centrar los estudios y las líneas de intervención. Como ejemplo, el trabajo de Constanza Tobío (2005), uno de los que, por otra parte, ha tenido el acierto de indagar sobre las estrategias femeninas para combinar trabajos y tiempos. Sin duda, las mujeres con hijos e hijas a cargo, constituyen un colectivo nuclear a la hora de conocer las dificultades que la doble presencia supone para quien la vive. Pero ese no puede ser sólo el foco. Pues supone situarse en la promoción del derecho al trabajo de las madres y no en la tesitura de garantizar que las trabajadoras puedan serlo, al que se refería Alva Myrdal.

En realidad, cabe precisar que las mujeres no sólo son esposas y madres, a parte de tener un empleo. Son hijas y, a veces, también nueras o hermanas. Esto es, el trabajo doméstico y familiar que la actual división sexual del trabajo hace recaer sobre las mujeres, no se agota en el cuidado de los hijos e hijas. Esa es una de las lagunas que provoca una concepción de la conciliación sólo en clave de maternidad. Si bien, la laguna o el inconveniente principal, es que las políticas de conciliación soslayan el hecho de que, además de madres y esposas, hay padres, esposos e hijos. Con otras palabras, se pone el foco sobre el colectivo femenino, sin impulsar políticas que favorezcan el protagonismo masculino en el trabajo doméstico y familiar. Es más, ese contrato sexual vigente se refuerza cuando el trabajo a tiempo parcial se convierte en la vía idónea para resolver el problema de la conciliación (para una síntesis, véase Carrasquer y Torns, 2007). De modo que, a través de esas políticas, se contribuye a la reproducción de las desigualdades de género en el trabajo.

Esa concepción de la conciliación como tema que atañe a las mujeres no es patrimonio de las políticas de la Unión Europea, por más que éstas contribuyan a reproducir esa percepción. Al contrario, esa definición del problema encaja en el marco ideológico-cultural de las sociedades europeas. Es un síntoma de la vigencia

del modelo patriarcal, aunque con perfiles particulares dentro de la Unión Europea. Este es el punto con el que quiero cerrar la discusión en torno a la conciliación. Pero antes, me voy a referir a uno de los límites de la conciliación que me ha interesado explorar, los límites desde el punto de vista temporal. Uno de los inconvenientes de la definición actual de las políticas a tener en cuenta para mejorar las actuaciones.

#### 4.4.1.2. Las políticas de conciliación y sus límites desde el punto de vista temporal

En lo que concierne a la dimensión temporal, los principales límites observados en las políticas de conciliación tienen que ver con la dificultad para afrontar la problemática de la articulación entre producción y reproducción, tal como se ha definido en estas páginas. Y el objetivo de cara al futuro, sería modificar esa pauta de intervención, de modo que no refuercen las desigualdades de género, como sucede con el impulso al tiempo parcial femenino. En esa tesitura, encarar esas limitaciones supone afrontar el reto de la acumulación femenina de tiempos de trabajo, la simultaneidad de las actividades y el carácter imprevisible del trabajo de cuidado de las personas (Carrasquer y Martín Artiles, 2005).

Hasta ahora, las propuestas en materia de conciliación que se derivan de la Unión Europea apuestan, como se ha señalado, por la solución más sencilla: propiciar el tiempo parcial. Aparentemente, es una solución que resuelve la acumulación de trabajo, incluido el trabajo doméstico y familiar, al evitar las largas jornadas laborales de las mujeres que trabajan a jornada completa. Una fórmula que, además, facilitaría la organización cotidiana del conjunto de tiempos de trabajo. Pero es una solución que refuerza el contrato sexual, pues significa la continuidad en la actual organización socio-temporal, en la desigual distribución del trabajo entre géneros y en los derechos y obligaciones que la acompañan.

En cambio, otras posibilidades quedan menos claramente perfiladas o, en todo caso, insuficientemente abordadas. En particular aquellas que podrían atender

las necesidades derivadas del trabajo de cuidado donde, ni para los niños y niñas, ni para las personas mayores, se prevén medidas eficaces para su atención cotidiana, habitual o extraordinaria, y a lo largo del ciclo de vida. La recomendación de la Unión Europea que estimula el desarrollo de los servicios necesarios para el cuidado de las personas, no se aplica con el alcance y la profundidad requerida para que se conviertan en herramientas de conciliación eficaces, por lo menos en España y otros países del sur de Europa. Sobre este punto, a parte de los trabajos de F. Bettio, A. Simonazzi y P. Villa (2004) para el caso europeo, y las concreciones de A. Moreno (2007c), ya mencionados, para el caso español, cabe recordar las reflexiones de C. Valiente (1997; 1998) y recomendar las recientes síntesis de M.T. Letablier (2007) y T. Tonrs (2008). Tal como señalaba al inicio de estas páginas, en España, la Ley de Dependencia, ha abierto una puerta al optimismo, en lo que concierne al colectivo de personas dependientes que precisan de cuidado. Sin embargo, tanto la limitación del colectivo implicado, como algunas de las soluciones propuestas abren interrogantes de cara a su impacto sobre la problemática de la conciliación. Y lo que es más importante, sobre la división sexual del trabajo.

De hecho, bajo la óptica que aquí se sostiene, unas políticas de conciliación que no penalicen al género femenino sólo son viables si se atiende a dos cuestiones clave. Por un lado, la relacionada con la demanda, a menudo contradictoria, entre la flexibilidad creciente de la jornada laboral y la rigidez del trabajo doméstico y familiar (Lozares y Miguélez, 2007). Y, por otro, la que se expresa en la necesidad de una aproximación a la conciliación que contemple tanto el momento presente como el ciclo de vida. No se trata sólo de encuadrar la fotografía de cada día, sino de una lectura longitudinal del problema.

Lo cierto es, sin embargo, que ese tipo de medidas son las que suelen estar ausentes tanto en el escenario de las políticas de conciliación que emanan de las políticas de bienestar, como en el escenario de la negociación colectiva y de la gestión empresarial (Iel-Esade-Ranstad (2004). En lo que se refiere a la negociación colectiva, y para el caso español, ya se considera un éxito la propia incorporación de esta temática en las mesas de negociación. Mientras que las medidas que mejor



encajarían en los parámetros señalados, acostumbran a circunscribirse al marco de la gestión individualizada de los recursos humanos en las empresas, para los empleados y las empleadas que ocupan puestos técnicos y de gestión en la banda alta del escalafón empresarial (Carrasquer y Martín Artiles, 2005). Con la consiguiente heterogeneidad de situaciones laborales y de condiciones de trabajo que ello provoca.

A mi modo de ver, esos retos sólo se pueden abordar a través de un replanteamiento de la distribución, ordenación y duración de la jornada laboral y de un reparto más igualitario del conjunto del trabajo cotidiano necesario, entre ambos géneros. Justo ahí, se muestra el valor de los recientes análisis sobre el tiempo de trabajo, y el énfasis en la dimensión temporal que ha caracterizado el estudio sobre el trabajo de la reproducción recogido en esta compilación (Carrasquer, Torns et al. 1998). Pero el desarrollo de intervenciones que promuevan ese tipo de replanteamiento de la jornada laboral y un reparto más equitativo del trabajo, precisan no sólo de voluntad política y de capacidad de intervención en las empresas, sino también de una cierta receptividad social. En ese sentido, identificar y remover ciertas culturas y representaciones en torno al trabajo, se convierte en tarea ineludible. Este es el punto al que me refiero a continuación.

#### 4.4.1.3. Conciliación, representaciones del trabajo y heterogeneidad femenina

En efecto, en el estudio sobre la doble presencia y la conciliación que llevamos a cabo, nos interesó explorar los imaginarios sociales en torno al trabajo y al empleo femenino. Los grupos de discusión resultaron una estrategia idónea para ello. Permitieron aflorar algunos de los puntos fuertes o de las posibles resistencias con respecto a la definición de la problemática de la conciliación y a los contenidos de las políticas hasta ese momento adoptadas en España.

Si se puede expresar así, la primera constatación es la distinta percepción que se tiene de la conciliación por parte de los distintos grupos sociales. Para las mujeres de clase trabajadora, la problemática de la conciliación no emerge como tal. Se

considerara algo natural que forma parte del hecho de ser una mujer que, además de las responsabilidades familiares, tiene un empleo. Se percibe como algo personal y privado. Situado en el hogar-familia y propio de su género. Ello no quiere decir que no se pongan en práctica estrategias cotidianas que permitan atender los dos trabajos obligados: el doméstico familiar y el empleo. A veces con arreglos horarios poco favorecedores de una vida cotidiana llevadera. Pero esas estrategias se inscriben en el ámbito de su quehacer como madre y esposa. En ningún caso se plantean como un problema del varón adulto.

Para este colectivo, la centralidad del empleo se ve acompañada por una fuerte centralidad doméstica. En particular por la maternidad y el cuidado, aunque ambos forman parte de un ámbito más amplio que incluye el conjunto del trabajo doméstico y familiar. Por su parte, las mujeres de clases medias y profesionales son capaces de manifestar malestar por las dificultades que genera ser trabajadoras y tener una familia. Perciben el conflicto que subyace en la conciliación. Así como las repercusiones que el trabajo doméstico y familiar puede tener en términos de proyecto profesional. Aunque, con cierta variabilidad según la composición de esas capas medias, son mujeres que se definen a si mismas como “profesionales” y no como madres-esposas o como mujeres en doble presencia.

Los hombres consideran el problema de la conciliación como un problema femenino, al que, en todo caso, cabría dar una respuesta social. Así se manifiesta entre los hombres jóvenes y de clases medias. No obstante, ocurre como entre las mujeres de clase trabajadora, tiende a naturalizarse el trasfondo de la conciliación y a ocultarse el problema, insertándolo en un imponderable femenino. En algo que es connatural al género femenino, en razón de su capacidad de reproducir la vida humana, en sentido biológico. Sin embargo, esa naturalización del problema se contradice con las estrategias cotidianas que desarrollan para escapar a los requerimientos del trabajo doméstico y familiar. Son, de hecho, conscientes del poder y del privilegio.

Estas estrategias masculinas, matizadas según clase social, para mantenerse

apartados de las responsabilidades domésticas, tienen su correlato en las formas que utilizan las mujeres para mantener su posición doméstica. Pese a los inconvenientes y dificultades que supone la doble presencia, las mujeres son reacias a abandonar el pequeño o gran poder que les supone su protagonismo doméstico. Estas resistencias culturales se expresan, por ejemplo, en el rechazo a las medidas que deriven en un mayor protagonismo masculino en el cuidado y la crianza, como la ampliación de los permisos de paternidad. Excepto ciertas capas medias profesionales, las mujeres reclaman más tiempo para “disfrutar” de algo que ven como suyo: la maternidad y la crianza. Tal como están definidas, las políticas de conciliación contribuyen más a reproducir esas cosmovisiones que no modificarlas.

En síntesis, desde la Unión Europea se plantea la conciliación entre la vida laboral y familiar como una herramienta necesaria de promoción del empleo femenino. Asimismo, las acciones encaminadas a favorecer la conciliación entre vida laboral y familiar pueden ser vistas como una estrategia para paliar las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Sin embargo, este último objetivo resulta difícil de alcanzar sin modificar la actual división sexual del trabajo. Una división sexual del trabajo que, en las sociedades europeas contemporáneas, se expresa a través de la “doble presencia” femenina. Una realidad que, en lo material y en los imaginarios sociales, tiende a sustituir a la figura de “ama de casa”, como modelo femenino ideal en ese tipo de sociedades. En este sentido, las políticas de conciliación pueden apuntar al optimismo, pero también arrojan algunas dudas respecto al alcance y la viabilidad de las mismas.

Por el momento, parece ser que el escenario no deseado por Alva Myrdal, el de las madres que trabajan, es justamente el que tenemos. Un escenario en cierto modo refrendado por amplios segmentos de la sociedad, especial pero no exclusivamente, entre la clase trabajadora y en la representación laboral. En cambio, entre las clases medias profesionales, la percepción del trabajo doméstico y familiar y del trabajo de cuidado de las personas tiene otras connotaciones, a parte del posible soporte externo de que puedan disponer para llevar a cabo esas actividades. La orientación hacia la profesión, o la “masculinización”, en el sentido de adopción de

la pauta dominante de empleo, configura un perfil específico de doble presencia femenina. Para este colectivo, las medidas de conciliación tienen sentido siempre y cuando no signifiquen una “etiqueta” particular que las distinga como empleadas o profesionales, con respecto a sus colegas masculinos.

#### 4.5. ¿De la norma a las “normas” sociales de empleo? Empleo femenino y precariedad laboral

Un breve apunte final, en torno a esa dimensión de la representación y del significado del trabajo, al hilo de la última de las aportaciones presentadas (Carrasquer y Torns, 2007). Los años ochenta del siglo pasado representan el momento de cambio de una organización social del trabajo y una norma de empleo que se ha convenido en llamar “fordista”, hacia una que, de manera simplificada, se ha calificado de post-fordista. Donde el uso del prefijo “post” sirve tanto para indicar que sucede al fordismo en el tiempo, como para denotar que se trata de un nuevo marco socio-productivo que se define por ser lo contrario del anterior. Pleno empleo/ desempleo; regulación/ desregulación; estabilidad/ inestabilidad; continuidad/ discontinuidad; sincronización/ desincronización, y así hasta cubrir el conjunto de características socio-laborales que incluye el concepto de fordismo.

Desde el punto de vista social, la seña de identidad del post-fordismo es la pérdida de garantías derivadas de la actividad laboral, con el consiguiente riesgo de vulnerabilidad social, y, desde el punto de vista individual, el debilitamiento de los referentes de construcción de la identidad y del proyecto vital.

Desde los análisis del trabajo y del empleo desde una perspectiva de género, tal como la que aquí defiendo, se puede mostrar aquello que no se ve desde ese tipo de lectura. Esto es, un objeto, el trabajo doméstico y familia, y un sujeto, las mujeres, cuya relación con el fordismo se ha conformado de un modo diverso. La norma social de empleo fordista no ha sido la norma de empleo femenino. Más bien, la experiencia femenina en el empleo pasa a menudo por lo que hoy se define como

post-fordismo. Desde ese punto de vista, las mujeres son especialistas en trayectorias laborales atípicas y/o precarias. Y ello tiene como consecuencia no unas biografías fragmentadas, sino unas biografías que se articulan en torno a un trabajo que va más allá del empleo. Y, claro está, desde el punto de vista que aquí se suscribe, tiene como consecuencia las desigualdades de género en el trabajo.

En este sentido, el problema de las aproximaciones dominantes en la sociología del trabajo, no es su definición de norma social de empleo, como aquella que ha caracterizado el empleo masculino en el fordismo. El problema es que, desde esa perspectiva, no se ve que hay “otra” norma social, sin la cual la primera no es posible. Esta cuestión se aborda, en parte, en los estudios que sostienen la existencia de una relación salarial en femenino (Alonzo, 1996, 2000) que coexiste con la masculina. Es decir, el género femenino se inserta en una relación salarial que tiene unas características específicas, con respecto a una relación salarial en masculino que ya no se ve como exclusiva. Esta norma social de empleo en femenino tendría rasgos comunes en el conjunto de países europeos, pero se plasmaría de forma específica en cada uno de ellos. Se podría considerar que esa norma de empleo sería indicativa de la síntesis entre las características del contexto socio-productivo y las del contrato sexual propios de cada sociedad.

Buena parte de la producción académica y las mismas políticas europeas que intervienen para paliar los “riesgos” del post-fordismo, hacen abstracción de esa realidad. Al contrario, la figura emblemática de la política de empleo con género por excelencia, el impulso del trabajo a tiempo parcial femenino, fomenta y reproduce la desigualdad entre hombres y mujeres. También entre las mujeres: son pocas las profesionales que trabajan a tiempo parcial. Desde la perspectiva de la doble presencia que aquí se ha propuesto, la lectura del empleo femenino que introduce, entre otros, Philippe Alonzo, se amplía y se completa en dos direcciones. Por un lado, en la de considerar el trasfondo del mercado laboral como factor que interviene en el conjunto de la actividad productiva, no sólo de la femenina. Por otro, en el de atender la vida cotidiana como ámbito social imprescindible para explicar el trabajo y la actividad laboral. El problema que plantea la doble presencia es, justo, el de la

articulación entre producción y reproducción. Y ese problema no se puede abordar obviando el lugar donde se producen y reproducen las estrategias que garantizan la disponibilidad de la mano de obra.

En definitiva, con las aportaciones que conforman esta compilación de publicaciones, me ha interesado, como señalaba Danièle Kergoat (1992) profundizar en el porqué del trabajo femenino y de las desigualdades de género que lo presiden, pero también avanzar en el cómo. Esto es, me ha interesado mostrar porqué las mujeres están en los límites de la modernidad. Sin olvidar que es necesario indagar en el cómo para mejorar un conocimiento imprescindible para afrontar esas desigualdades. El porqué tiene que ver con la división sexual del trabajo y, en lo que aquí respecta, con la doble presencia femenina, en su vertiente material y en la de sus significados y representaciones sociales. Abordar la articulación entre producción y reproducción, a través de la dimensión temporal, abre nuevas vías de aproximación y de interpretación del cómo. En ese marco, conocer y remarcar la experiencia femenina de gestión de los tiempos sociales en la vida cotidiana, contribuye a identificar las necesidades de intervención, al mismo tiempo que valoriza el trabajo femenino.

## 5. LÍNEAS DE TRABAJO Y PERSPECTIVAS DE FUTURO

El esfuerzo realizado tiene como objetivo principal contribuir a mejorar las posibilidades de análisis e interpretación del trabajo y del empleo femenino. Esta preocupación, compartida por todo un conjunto de especialistas en la sociología del trabajo y otras disciplinas afines, tiene su raíz en la insatisfacción de las preguntas y respuestas que se da a un trabajo y a un empleo que encaja mal en el *corpus* teórico central de esas mismas.

En este sentido, los contenidos de esta tesis por compilación de publicaciones, se inscribe en el marco de una sociología preocupada por reconocer la complejidad de los fenómenos sociales, entre ellos el del trabajo y el empleo femenino, aunque, en mi caso, sin la pretensión de ofrecer una explicación general de los mismos. Pero sí con el ánimo de contribuir a hacer visibles sujetos, actividades y relaciones sociales sin los cuales, a mi modo de ver, no es posible abordar de manera satisfactoria el análisis del trabajo y de las desigualdades sociales, en particular, las de género.

Tal como he tratado de argumentar en las páginas anteriores, las perspectivas duales o de la producción/reproducción ofrecen un nuevo marco de referencia al estudio del trabajo y del empleo femenino. A partir de esa experiencia, me ha sido posible proponer, hilvanar y contrastar todo un entramado teórico-conceptual que, a mi modo de ver, proporciona una aproximación más idónea al trabajo. El concepto que resume esta propuesta teórica es el de doble presencia: de ahí el nombre de la perspectiva en la que se ubica el modo de abordar el análisis del trabajo y del empleo femenino en esta tesis.

Doble presencia significa más trabajo para las mujeres. Así lo confirman los estudios y todas las encuestas de usos del tiempo. Pero doble presencia significa, sobre todo para las mujeres, una vida cotidiana no escindida en compartimentos estancos (empleo, hogar, familia, ocio). Ni como experiencia vital ni como práctica cotidiana. Desde este punto de vista, es imprescindible la ruptura conceptual que

equipara trabajo a empleo para abordar el trabajo y el empleo femenino. Pero no basta con medir la carga total de trabajo. Tampoco es suficiente mostrar cómo ese trabajo adicional, el trabajo doméstico, interfiere en la cantidad o en la calidad del empleo femenino, aunque todo ello sea necesario. Requiere, además, poner en evidencia que la singularidad de la relación de las mujeres con el trabajo, sólo es tal si se compara con una norma masculina inviable sin la subordinación y dominación femeninas. Y, sobre todo, precisa de una aproximación de carácter más transversal que indague en la articulación del conjunto de actividades que conforman el trabajo femenino, en todos los ámbitos y bajo todas las relaciones sociales en los que ese trabajo se da. El tiempo se muestra como una dimensión clave tanto para analizar el trabajo como para avanzar hacia escenarios más igualitarios y de mayor calidad de vida para ambos géneros.

A modo de conclusiones, esos resultados y esas propuestas e interrogantes de futuro, son los que se sintetizan a continuación.

### 5.1. Aportaciones y líneas de trabajo abiertas

Las aportaciones presentadas significan un avance en relación a algunos de los problemas que plantea el análisis del trabajo y las desigualdades de género hoy.

Desde el punto de vista teórico-conceptual y metodológico:

- Se propone una reconceptualización del trabajo y una definición del trabajo de la reproducción.
- Se muestra la necesidad de analizar el trabajo, productivo y reproductivo, bajo la óptica de la articulación de ambos y no como actividades que se dan en esferas separadas, en un esquema de presencias/ ausencias.
- En este sentido, se reafirma la bondad de las aproximaciones de la producción/ reproducción, pero mejoradas a partir de considerar la dimensión temporal como elemento clave en el análisis.



- Se evita la tensión micro-macro: se muestra la bondad de combinar el análisis estructural con el escenario de la vida cotidiana, un escenario indispensable para abordar el trabajo femenino y para el diseño de políticas laborales y de igualdad de oportunidades.

Más concretamente:

- Se muestra la persistencia de la división sexual del trabajo, al mismo tiempo que se ponen de manifiesto algunas líneas de cambio.
- Se pone de manifiesto su importancia en términos cuantitativos (mayor carga total de trabajo femenina) y cualitativos (persistencia imaginarios patriarcales).
- Se identifica el modelo español de doble presencia como un modelo casi en exclusiva femenino y duro, desde el punto de vista de la desigual distribución de la carga total de trabajo, de las características del empleo femenino y de la pervivencia de los imaginarios patriarcales.
- Se muestra cómo esos imaginarios influyen en los agentes sociales que intervienen en la relación laboral y en su agenda, y la ambivalencia que de ello se deriva, pues actúan como un mecanismo de reproducción de las relaciones de género, al mismo tiempo que contribuyen a la visibilidad social de esa problemática.

## 5.2. Perspectivas de futuro

Por último, las aportaciones presentadas no agotan el debate sobre el trabajo y el empleo femenino, ni en el plano teórico ni en el plano de la intervención social. Como he tratado de mostrar a través del estudio de la doble presencia femenina, los cambios socio-productivos del último tercio del siglo pasado en las sociedades occidentales desarrolladas, suponen un profundo cuestionamiento de las herramientas teóricas que permitan explicarlas. Así como de las actuaciones llevadas a cabo para

paliar algunos de sus efectos más negativos, desde el punto de vista de la igualdad entre géneros y del bienestar y de la calidad de vida. En el caso aquí planteado, suponen, en particular, el reto de afrontar las desigualdades de género en relación al trabajo y al empleo. Sobre este particular, el territorio a explorar aún es amplio.

En primer lugar, sabemos todavía poco sobre el trabajo de la reproducción o doméstico y familiar. En los análisis que lo consideran, sigue siendo habitual su uso como variable explicativa del comportamiento laboral femenino. Pero no suscita demasiado interés por sí mismo, salvo, por una parte, en la cuantificación de ese trabajo, recogida incluso en nuevas fuentes estadísticas. Y, sobre todo, en la dimensión de ese trabajo que hoy se conoce como “care”. El interés por esta faceta del trabajo doméstico, supone un cambio de foco y de orientación en los análisis del trabajo doméstico y familiar que probablemente resulte propicio para afrontar algunos de los problemas sociales hoy centrales en las sociedades desarrolladas, especialmente europeas. El interés por el cuidado de las personas se explicaría por el proceso de envejecimiento de la población y por la mayor tensión en las formas de cuidado básicas a cargo de las mujeres, motivada por la doble presencia. Así como por la demanda de servicios en ese sentido, en especial, por la demanda de servicios de asistencia a la vida diaria. El cuidado se conformaría como una de las nuevas demandas de ciudadanía, sin que, a menudo, esa demanda se exprese con la claridad que merece el esfuerzo cotidiano que la doble presencia significa para las mujeres. Profundizar en las posibles respuestas a esa aparente contradicción, contribuiría a explicar algunas de las resistencias culturales hacia la organización social del cuidado.

Sin embargo, en segundo lugar, el cuidado de las personas, si se entiende por ello el de las personas dependientes o que no pueden valerse por sí mismas, no agota ni el conjunto del trabajo de cuidado de las personas ni el conjunto del trabajo doméstico y familiar. Centrar la atención del trabajo doméstico sólo en el trabajo de cuidado de los demás, deja a un lado otras dimensiones clave para entender la complejidad de ese trabajo. En este sentido, destacaría dos líneas de reflexión en relación otras tantas dimensiones menos estudiadas del trabajo doméstico y familiar

que me parecen ineludibles. Se trata de las tareas de mediación y de articulación que caracterizan el trabajo doméstico y familiar. A mi modo de ver, tomar en consideración esas tareas abre la posibilidad de repensar el significado de conceptos como el de cohesión social y permite entender mejor la vigencia de una organización socio-temporal inviable sin ese trabajo femenino. Razones que avalan la necesidad, por un lado, de profundizar en el conocimiento sobre la tarea de mediación entre producción y reproducción. Una tarea que, en la vida cotidiana, se expresa, sobre todo, a través de la tarea de gestión del propio trabajo doméstico y familiar, en su conjunto. Y que, en el plano social, hace posible, sin mayores sobresaltos, una organización socio-temporal basada en la preeminencia de la lógica productiva. Lo que implica, poner en relación y gestionar una compleja agenda de espacios y tiempos sociales distintos. En ese sentido, por otro lado, el trabajo doméstico y familiar tiene encomendada la tarea de articular, en la vida cotidiana, esos espacios, instituciones y actividades. Esto es, de encajar la jerarquía de tiempos y espacios sociales. En ambos casos, considerar el tiempo como eje de análisis, puede contribuir a mejorar el conocimiento sobre todas esas cuestiones. Tanto para comprender mejor su impacto sobre el trabajo y las desigualdades de género, pero, sobre todo, para mejorar las políticas que pretenden paliarlas.

En tercer lugar, la doble presencia femenina sigue siendo un objeto incómodo para la sociología en general y para la sociología del trabajo en particular. Quedan muchos interrogantes abiertos en torno a la relación entre clase y género. Sin olvidar otras dimensiones que también pueden ser consideradas como dimensiones explicativas de la heterogeneidad femenina como la etnia o, sobre todo, como el ciclo de vida. La heterogeneidad femenina continúa al margen de los estudios. Y con ello, la posibilidad de percibir mejor el trabajo femenino y las relaciones de género. Pues el trabajo doméstico y familiar diversifica el colectivo femenino, mientras resulta relativamente inocuo para el género masculino, en cuanto al trabajo se refiere. En este sentido, sería interesante avanzar, cuando menos, en las siguientes direcciones. En primer lugar, es necesario incorporar el ciclo de vida en los análisis del trabajo femenino. Los análisis en clave de trayectoria laboral y de vida pueden contribuir a mejorar el saber en torno a los cambios y continuidades en el trabajo femenino y, en

especial, pueden resultar interesantes tanto para abordar las estrategias femeninas en relación al trabajo, como para detectar y conocer mejor los inconvenientes que la carga total de trabajo supone para las mujeres. En segundo lugar, en realidad, el empleo femenino sigue siendo poco conocido. A modo de ejemplo, y aunque pueda parecer paradójico, se ha estudiado más la excepción femenina, como el “techo de cristal”, que la norma de empleo femenino, de la cual, sin duda, la segregación vertical forma parte, pero no es el todo. En cambio, sabemos menos de la otra segregación, la horizontal, hoy clave para entender el futuro del trabajo y del empleo en un contexto de crecimiento del trabajo de cuidado de las personas y de erosión del empleo típicamente masculino. Así mismo, en tercer lugar, queda por ahondar en la inactividad, por llamarlo con el concepto que identifica a quienes no están en la órbita de la relación laboral. Un territorio menos conocido por no considerarse relevante desde el punto de vista del trabajo, pero imprescindible para profundizar en la división social y sexual del mismo. En este sentido, es habitual considerar que el empleo femenino, o la doble presencia, conforman la norma de las mujeres hoy en las sociedades de capitalismo avanzado. Pero las cifras de actividad e inactividad muestran la existencia de un colectivo significativo de mujeres cuya ausencia de la actividad laboral no se explica porque estén completando su formación o hayan finalizado su vida laboral. Al contrario, la combinación de formas de empleo/paro e inactividad es propia de un segmento femenino, sobre el que cabría insistir.

En cuarto y último lugar, a parte de los elementos más estructurales señalados, queda pendiente profundizar en la dimensión simbólica y cultural del trabajo, en su vertiente productiva y reproductiva. Este foco de atención resulta imprescindible para comprender cómo la doble presencia modifica el mapa de desigualdades de género en relación al trabajo. Así, la doble presencia tiende a polarizar el colectivo femenino en un entorno más igualitario, tanto en lo profesional como en lo doméstico, ligado a las clases medias urbanas profesionales, y en otro donde el patriarcado se deja sentir con mayor intensidad y de un modo más tradicional, como sucede entre la clase trabajadora. Ese es el contexto heterogéneo en cuanto a condiciones materiales e imaginarios sociales, en el que actúan las políticas de empleo y de igualdad de oportunidades o de conciliación. Y que, de algún modo,

esas mismas políticas contribuyen a reforzar a través de los imaginarios que las inspiran. En este sentido, en primer lugar es preciso profundizar en las representaciones sociales del trabajo bajo un prisma de género. En segundo lugar, es necesario seguir avanzando en el cuestionamiento de las orientaciones de las políticas en este campo, con objeto de captar mejor su potencial como elemento de cambio y de continuidad en las desigualdades de género. En tercer lugar, en definitiva, es preciso identificar mejor los porqués de las resistencias culturales que dificultan una intervención socio-laboral más acorde con el objetivo de la igualdad, y en cómo se expresan, en especial entre el propio colectivo femenino. Es una forma de abordar la heterogeneidad femenina y la reproducción de las desigualdades de género a la que me gustaría dar continuidad en el futuro.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- Alcobendas, María Pilar (1983) *Datos sobre el trabajo de la mujer en España*, Madrid, CIS.
- Alonso, Luis Enrique (2000) *Trabajo y postmodernidad. El empleo débil*, Madrid, Fundamentos.
- Alonso, Luis Enrique (1999) *Trabajo y Ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*, Madrid, Trotta.
- Alonso, Luis Enrique; Salmerón, Lucía (2003) “Trabajo sin reconociendo o la especial vulnerabilidad de las mujeres jóvenes en el mercado laboral”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 21, nº1, pp. 129-165.
- Alonso, Luis Enrique (2006) “Centralidad del trabajo y cohesión social: ¿una relación necesaria?”, *Gaceta sindical*, nº 7, pp.101-127.
- Alonzo, Philippe (1996) *Femmes employées: la construction sexuée du salariat*, Paris, L’Harmattan.
- Alonzo, Philippe (2000) *Femmes et salariat : l’inégalité dans l’indifférence*, Paris, L’Harmattan.
- Astelarra, Judith (1982) “De Marx y Engels y el movimiento de mujeres. ¿Es posible una lectura feminista de Marx?”, *A Priori*, nº 0, pp. 41-53.
- Ballarín, Pilar; Gallego, M. Teresa; Martínez, Isabel (1995) *Los Estudios de las Mujeres en las Universidades españolas 1975-91. Libro Blanco*. Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. (Base de datos en CD Room).
- Balbo, Laura (1978) “La doppia presenza”, *Inchiesta*, nº32.
- Balbo, Laura (1982) “Riparlamo del "welfare state": la società assistenziale, la società dei servizi, la società della crisi”, *Papers*, nº18, pp 51-85.
- Balbo, Laura (1991) *Tempi di vita*, Milán, Feltrinelli.
- Balbo, Laura (a cura di) (1987) *Time to care. Politiche del tempo e diritti quotidiani*, Milán, Franco Angeli.
- Balbo, Laura; May, Maria Pia; Micheli, Giuseppe (1990) *Vincoli e strategie nella vita quotidiana*, Milán, Franco Angeli.
- Barrett, Michèle (1987) “The concept of ‘Difference’”, *Feminist Review*, nº 26, pp.

29-41.

- Beck, Ulrich (1992) *Risck Society. Towards a New Modernity* London, Sage.
- Beck, Ulrich; Beck-Gernsheim, Elisabeth (2003) *La individualización*, Barcelona, Paidós. [original 2002].
- Beechey, Veronica (1994) “Género y Trabajo: replanteamiento de la definición de trabajo”, en C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Madrid-Barcelona, FUHEM-Icaria [original 1990]
- Beechey, Veronica; Perkins, Tessa (1987) *A matter of Hours. Women, Part-time and the Labour Market*, Cambridge, Polity Press.
- Belloni, Carmen (1986) “La struttura del tempo quotidiano”, en F. Bimbi y V. Capecchi (a cura di) *Strutture e Strategie della vita quotidiana*, Milán, Franco Angeli.
- Belloni, Carmen (1995) *Mothers and Fathers: Two different Times, Two Organisations. Reproductive Work and Demographic 'Choices'*, ponencia presentada en el European Forum, "The cost of being a mother, the cost of being a father", en el European University Institute, Florencia, 24 y 25 de marzo, 1995.
- Belloni, Carmen; Boulin, Jean-Yves ; Loiseau, Anne-Junter (2000) « Del tiempo de trabajo a los tiempos de la ciudad », en M. Maruani, C. Togerat y T. Torns (dirs.) *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Barcelona, Icaria.
- Benería, Lourdes (1977) *Mujer, economía y patriarcado durante la España franquista*, Barcelona, Anagrama. [original 1974].
- Benería, Lourdes (1981) “Reproducción, producción y división sexual del trabajo”, *Mientras Tanto*, nº 6, pp 47-84.
- Benería, Lourdes (1986) “Conceptualizing the labour force: the underestimation of women's economic activities”, en R.E. Pahl, *On work* Oxford, Blackwell.
- Benería, Lourdes; Roldán, Martha (1992) *Las encrucijadas de clase y género*, Méjico, Fondo de Cultura Económica.
- Benería, Lourdes; Sen, Gita (1983) “Desigualdades de clase y género y el rol de la mujer en el desarrollo económico: implicaciones teóricas y prácticas”,

- Mientras Tanto*, nº 15, pp. 91-113.
- Beneria, Lourdes; Stimpson, Catharine R. (Ed.) (1987) *Women, households, and the economy*, Rutgers University Press.
- Behning, Ute; Serrano, Amparo (2001) *Gender mainstreaming in the European Employment Strategy*, Brussels, European Trade Union Institute.
- Bettio, Francesca (1988) *The sexual division of Labour*, Oxford, Clarendon Press.
- Bettio, Francesca; Simonazzi, Annamaria.; Villa, Paola (2004) *The “care drain” in the mediterranean: notes on the Italian experience*, Roma, Fondazione Brodolini. Working paper. European Project GALCA.
- Bianchi, Marina. (1994) “Más allá del ‘doble trabajo’”, en C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany, *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Madrid-Barcelona, Icaria-FUHEM. [ original 1978].
- Bimbi, Franca; Pristinger, Flavia (Ed.) (1985) *Profili sovrapposti*, Milán, Franco Angeli.
- Bimbi, Franca (1995) “Metafore de genere tra lavoro pagato e lavoro non pagato. Il tempo nei rapporti sociali di sesso”, *Polis*, nº 3, pp. 380-400.
- Bimbi, Franca (1999) “Measurement, quality and social changes in reproduction times”, en O.H. Hufton – G. Kravaritou *Gender and the use of time*, Kluwer Law International.
- Bimbi, Franca, Capecchi, Vittorio (a cura di) (1986) *Strutture e Strategie della vita quotidiana*, Milán, Franco Angeli.
- Bimbi, Franca; Castellano, Grazia (Ed.) (1990) *Madri e padri*, Milán, Franco Angel.
- Blossfeld, Hans-Peter; Hakim, Catherine (1997) *Between Equalization and Marginalization. Women Working Part-Time in Europe and the United States of America*, Oxford: Oxford University Press.
- Borderías, Cristina (1996) “Identidad femenina y recomposición del trabajo”, en A. Rodríguez, B. Goñi y G. Maguregui (eds.) *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*, Bilbao, CEDEM-BAKEAK.
- Borderías, Cristina (1999) “La feminització dels estudis sobre el treball de les dones (1969-1999)”, *Afers. Fulls de recerca i pensament*, nº 33-34, pp. 369-491.
- Borderías, Cristina (2003) “La feminización de los estudios sobre el trabajo de las mujeres: España en el contexto internacional”, *Sociología del Trabajo*, nº 48,



pp.57-124.

- Borderías, Cristina (ed.) (2006) *Joan Scott y las políticas de la historia*, Barcelona, Icaria.
- Borderías, Cristina, Carrasco, Cristina, Alemany, Carme (1994) *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Madrid-Barcelona, Icària-FUHEM.
- Boulin, Jean Yves; Hoffmann, Reiner, (Ed.) (1999) *New Paths in working time policy*, Brussels, ETUI.
- Braidotti, Rosi (2000) *Sujetos nómades*, Barcelona, Paidós.
- Braidotti, Rosi (2004) *Feminismo, diferencia sexual y subjetivismo nómade*, Barcelona, Gedisa.
- Cachón, Lorenzo (ed.) (1999) *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*, Valencia, 7 i mig Ed.
- Caillavet, France (1987) “Trabajo u Honor. El trabajo femenino en la economía contemporánea”, *REIS*, nº 40, pp. 113-133.
- Callejo, Javier; Gómez, Concepción y Casado, Elena (2004), *El techo de cristal en el sistema educativo español*, Madrid: UNED, Colección Estudios.
- Callejo, Javier; Martín Rojo, Luisa (1994/95): "La promoción de la mujer a puestos de responsabilidad laboral: resistencias discursivas", *Sociología del Trabajo*, nueva época, nº 2, pp. 55-71.
- Candela, Paloma; Piñón, Josefina (2005) “Entre naranjas: las trabajadoras de los almacenes valencianos de manipulación y comercialización de cítricos”, en J. J. Castillo (dir.) *El trabajo recobrado*, Madrid-Buenos Aires, Miño y Dávila Editores.
- Carrasco, Cristina (1991) *El trabajo doméstico y la reproducción social*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Carrasco, Cristina (1997) *Mujeres, trabajos y políticas: una aproximación al caso español*, Madrid, Instituto de la Mujer-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Carrasco, Cristina (2003) *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*, Madrid, Instituto de la Mujer- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Carrasco, Cristina (ed.) (1999) *Mujeres y economía*, Barcelona, Icaria.
- Carrasco, Cristina (ed.) (2001) *Tiempos, trabajos y género*, Barcelona, Publicacions

de la Universitat de Barcelona.

- Carrasco, Cristina; Alabart, Anna et al. (2001) “Hacia una nueva metodología para el estudio del trabajo: propuesta para una EPA alternativa”, en C. Carrasco (ed.) *Tiempos, trabajos y género*, Barcelona, Universitat de Barcelona.
- Carrasco, Cristina; Mayordomo, Maribel; Domínguez, Màrius; Alabart, Anna (2004), *Trabajo con mirada de mujer. Propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Carrasco, Cristina; Mayordomo, Maribel (1999) *Tiempos, trabajos y organización social: reflexiones en torno al mercado laboral femenino*, en C. Carrasco (ed.) *Mujeres y economía*, Barcelona, Icaria.
- Carrasquer, Pilar, Estivill, Jordi; Tomás, Josep; Torns, Teresa (1985) “La sociologia del treball a Catalunya (1973-1980)”, en *Actes de les Primeres Jornades Catalanes de Sociologia*, Barcelona, Institut d'Estudis Catalans.
- Carrasquer, Pilar (1997) “Jóvenes, empleo y desigualdades de género”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 11, pp 55-80
- Carrasquer, Pilar (2002) “¿En los límites de la modernidad?. Trabajo y empleo femenino precario en España”, *Sistema*, nº 167, pp. 73-99.
- Carrasquer, Pilar (2005) “El temps: masculí i plural”, *Àmbits*, nº 32, pp. 22-26.
- Carrasquer, Pilar, Noguera, José Antonio, Varella, Reyes (1996) *El empleo femenino en el sector financiero en España*, Barcelona, Columna-CONC.
- Carrasquer, Pilar; Martín Artiles, Antonio (2005) “La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 23, nº 1, pp.131-150.
- Carrasquer, Pilar; Torns, Teresa; Romero, Alfons; Tejero, Elisabet (1998) "El trabajo reproductivo", *Papers. Revista de Sociologia*, nº 55, pp. 95-114.
- Carrasquer, Pilar; Torns, Teresa (2007) “Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género”, *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*, nº 29, pp.139-156.
- Casas, José Ignacio (1987) *La participación laboral de la mujer en España*, Madrid, Instituto de la Mujer.

- Castaño, Cecilia (1994) *Tecnología, empleo y trabajo en España*, Madrid, Alianza Editorial.
- Castaño, Cecilia (1999) “Economía y género”, *Política y Sociedad*, nº 32, pp. 23-42.
- Castaño, Cecilia (2005) *Las mujeres y las tecnologías de la información. Internet y la trama de nuestra vida*, Madrid, Alianza Editorial.
- Castillo, Juan José (2005) (dir.) *El trabajo recobrado*, Madrid-Buenos Aires, Miño y Dávila Editores.
- Castillo Castillo, José (1989) “El creciente cometido instrumental del trabajo”, *Sistema*, nº 88, pp. 93-104.
- Crespo, Eduardo; Serrano, Amparo (2004) “The EU’s concept of activation for young people: towards a new social contract?” en Serrano, Amparo (ed.) *Are activation policies converging in Europe? The European Employment Strategy for young people*, Brussels, European Trade Union Institute.
- Chabaud- Rychter, Danielle ; Fougeyrollas- Schwebel, Dominique ; Sonthonnax, Françoise (1985) *Espace et Temps du Travail domestique*, Paris, Méridiens.
- Colectivo IOE (1996) *Tiempo social contra reloj. Las mujeres y la transformación en los usos del tiempo*, Madrid, Instituto de la Mujer-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Combes, Danièle; Haicault, Monique (1994) “Producción, reproducción, relaciones sociales de sexo y de clase”, en C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany, *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Madrid-Barcelona, FUHEM-Icaria. [original 1984].
- Cordoni, Elena (1997) “Las mujeres cambian los tiempos”, *Cuadernos de relaciones laborales*, vol. 2, pp. 221-240.
- Crompton, Rosemary (1986) “Women and the 'Service Class'”, en R. Crompton y M. Mann, *Gender and Stratification*, Cambridge, Polity Press.
- Crompton, Rosemary (1994) *Clase y estratificación. Una introducción a los debates actuales*, Madrid, Técnos.
- Crompton, Rosemary (2002) “Employment, flexible working and the family”, *British Journal of Sociology*, vol. 53, nº 4, pp. 537-558.
- Crompton, Rosemary (2006) *Employment and the family*, Cambridge, Cambridge University Press.

- Crompton, Rosemary, (ed.) (1999) *Reestructuring gender relations and employment. The decline of male breadwinner*, Oxford, Oxford University Press.
- Crompton, Rosemary; Brockmann, Michaela; Lyonette, Claire (2005) "Attitudes, women's employment and the domestic division of labour: a cross-national analysis in two waves", *Work, Employment & Society*, vol.19, nº 2, pp. 213-233.
- Dalla Costa, Mariarosa (1975), *Las mujeres y la subversión de la comunidad*, México, Siglo XXI [original 1972 ].
- Daly, Mary; Lewis, Jane (2000) "The concept of social care and the analysis of the contemporary welfare states", *British Journal of Sociology*, vol. 52, nº 2, pp.281-298.
- Daune-Richard, Anne Marie (1986) *De la construction d'un objet "travail des femmes" a une reconceptualisation du travail*, Comunicación presentada en el coloquio "Work and Politics: the feminisation of the labor force", Harvard University.
- Daune-Richard, Anne Marie (1989) "Los factores de surgimientos de trayectorias de sexo atípicas: el caso de las jóvenes en estudios industriales de técnico superior relacionados con las nuevas tecnologías", en F. Caillavet (ed.), *Economía del trabajo mercantil y no mercantil*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales- Instituto de la Mujer.
- De Singly, François (1984) "Acumulation et partage des ressources conjugales. La place du travail professionnel de la femme mariée dans les représentations de l'échange domestique", *Sociologie du travail*, nº 3, pp. 226-245.
- De Singly, François (1999) "Le care familial. Une construction sociologique des temps maternel et paternel", en O.H. Hufton – G. Kravaritou *Gender and the use of time*, Kluwer Law International.
- Del Re, Alisa (1995) "Tiempo del trabajo asalariado y tiempo del trabajo de la reproducción", *Política y Sociedad*, vol. 19, pp. 75-81.
- Del Re, Alisa (1997) "Per una ri-definizione del concetto di cittadinanza", en F. Bimbi y A. Del Re (a cura di) *Genere e democrazia*, Torino, Rosenberg & Sellier.
- Delphy, Christine (1982) "El enemigo principal", en C. Delphy *Por un feminismo*

- materialista*, Barcelona, LaSal. [original 1970]
- Delphy, Christine (1987) “Modo de producción doméstico y feminismo materialista” en C. Amorós (Comp.) *Mujeres: Ciencia y práctica política*, Madrid, Debate.
- Durán, M<sup>a</sup> Ángeles (1972) *El trabajo de la mujer en España*, Barcelona, Tecnos.
- Durán, M<sup>a</sup> Ángeles (1987) *La jornada interminable*, Barcelona, Icaria, 1987.
- Durán, M<sup>a</sup> Ángeles (Dir) (1988) *De puertas adentro*, Madrid, Instituto de la Mujer
- Durán, M<sup>a</sup> Ángeles (1998) *The future of work in Europe*, European Commission-Directorate General for Employment, Industrial Relations and Social Affaires-Unit V/D.5.
- Durán, M<sup>a</sup> Ángeles (2002) “La contabilidad del tiempo”, *Praxis Sociológica*, nº 6, pp. 41-62.
- Dussuet, Annie (1997) *Logiques domestiques : essai sur les représentations du travail domestique chez les femmes actives de milieu populaire*, Paris, L'Harmattan.
- Elias, Norbert (1993) *El proceso de civilización*, Madrid, FCE. [original 1939].
- Elías, Norbert (1997) *Ensayos sobre el tiempo*, Madrid, FCE. [original 1984].
- Engler, Steffani; Hasenjürgen, Brigitte (2000) “‘Une vie mouvementée’ : Entretien avec Marie Jahoda”, *Travail, Genre et Sociétés*, nº 3, pp. 5-21.
- Epstein, Barbara (1982) “Industrialization and Femininity: A Case Study of Nineteenth-Century New England”, en R. Khan- Hut et. al. *Women and work. Problems and perspectives*, Oxford, Oxford University Press.
- Feldberg, Roslyn; Glenn, Evelyn Nagako (1982) “Male and Female: Job Versus Gender Models in the Sociology of Work”, en R. Khan- Hut et al., *Women and work. Problems and perspectives*, Oxford, Oxford University Press.
- Folbre, Nancy; Hartmann, Heidi (1999) “La retórica del interés personal. Ideología y género en la teoría económica”, en C. Carrasco (ed.) *Mujeres y economía*, Barcelona, Icaria.
- Fougeyrollas-Schwebel, Dominique (1988) “De la reclusion au cloisonnement. Travail domestique et salariat », en H. Defalvard y V. Guienne, *Le partage du travail. Bilan et perspectives*, Paris, Desclée de Brouwer.
- Fougeyrollas-Schwebel, Dominique (1995) « Le Travail domestique: économie des servitudes et du partage », en H. Hirata- D. Senotier, *Femmes et partage du*

- travail*, Paris, Syros.
- Fraisse, Geneviève (2001) “Servidumbre, empleos de servicio y democracia”, en M. Maruani, C. Togerat y T. Torns (dirs.) *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Barcelona, Icaria.
- Fraser, Nancy (1994) “After the Family Wage: Gender Equity and Welfare State”, *Political Theory*, vol. 22, nº 4, pp. 591-618.
- Fraser, Nancy (2000) “Rethinking recognition”, *New Left Review*, nº 2, pp. 107-120.
- Friedan, Betty (1965) *La mística de la feminidad*, Barcelona, Sagitario, 1965. [original 1963].
- García de Cortázar, Marisa (1996), “Estructura laboral de las mujeres españolas” en M.A. García de León, *La Sociología de las mujeres españolas*, Barcelona, Barcanova.
- García de León, M<sup>a</sup> Antonia (1994) *Élites discriminadas*, Barcelona, Anthropos.
- García de León, M<sup>a</sup> Antonia (1999) “Los estudios de género en España. (Un balance)”, *Revista Complutense de Educación*, vol. 10, nº 2, pp.167-187.
- García de León, M<sup>a</sup> Antonia; García de Cortázar, Marisa (eds.) (2002) *Las académicas (Profesorado universitario y género)*, Madrid, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- García Sainz, Cristina; García Díez, Cristina (2000) “Para una valorización del trabajo más allá de su equivalente monetario”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 17, pp.39-64.
- Garrido, José Luis (1993) *Las dos biografías de la mujer en España*, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales-Instituto de la Mujer.
- Glucksmann, Miriam (1997) “L’organisation sociale globale du travail: une nouvelle approche pour une analyse sexuée du travail », *Les cahiers du Mage*, nº 3-4, pp. 159-170.
- Gómez Bueno, Carmen (1996) “El género y el prestigio profesional”, *REIS*, nº 75, pp. 215-233.
- Hakim, Catherine (1991) “Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy in women’s work orientations”, *European Sociological Review*, vo.7, nº 2, pp.101-121.
- Hakim, Catherine (1996) *Key issues in women’s work: female heterogeneity ant the*

- polarisation of women's employment*, Londres, Atholone.
- Harrisson, John; Seccombe, Wally; Gardiner, Jean (1975) *El ama de casa bajo el capitalismo*, Barcelona, Anagrama.
- Hartmann, Heidi (1976) "Patriarchy, capitalism and job segregation by sex", *Signs*, vol. 1, nº3, pp 137-169.
- Hartmann, Heidi (1981) "The family as the locus of gender, class and political struggle: the exemple of Housework", *Signs*, vol. 6, nº3, pp. 366-394.
- Hernes, Helga (1987) "L'organitzaciones dela vita quotidiana e il lavoro di servizio", en L. Balbo (a cura di) *Time to care*, Milán, Franco Angeli.
- Hernes, Helga (1990) *El poder de las mujeres y el Estado de Bienestar*, Madrid, Vindicación Feminista.
- Holmwood, John (2000) "Three Pillars of Welfare State Theory. T.H. Marshall, Krl Polanyi and Alva Myrdal in Defence of the National Welfare State", *European Journal of Social Theory*, vol. 3, nº1, pp. 23-50.
- Horta, Carmen (2000) "Selección bibliográfica sobre Trabajo no remunerado", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 17, pp. 193-203.
- Humphries, Jane; Rubery, Jill (1994) "La autonomía relativa de la reproducción social: su relación con el sistema de producción", en C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany, *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Madrid-Barcelona, FUHEM-Icaria. [original 1984].
- Iel-Esade-Ranstad (2004) *III Informe Randstad sobre la calidad del trabajo en la Europa de los Quince: las políticas de conciliación*, [<http://www.randstad.es/content/aboutrandstad/publicaciones/informes/III-Las-Politicasyde-Conciliacion.pdf>]
- Instituto de la Mujer (2008) *Mujeres en la alta dirección. La carrera profesional de las mujeres en la empresa, la administración y la universidad*. Jornadas 7, 15 y 21 de Noviembre de 2007, Madrid, Instituto de la Mujer-Ministerio de Igualdad.
- Izquierdo, M<sup>a</sup> Jesús (1993) *La interdependència de les activitats domèstiques i el treball remunerat*, Barcelona, Publicacions Parlament de Catalunya.
- Izquierdo, M<sup>a</sup> Jesús (dir.) (2004) *El sexisme a la UAB: propostes d'atuació i dades per a un diagnòstic*, Bellaterra, UAB-Servei de Publicacions.

- Izquierdo, M<sup>a</sup> Jesús; Del Río, Olga; Rodríguez, Agustín (1988) *La desigualdad de las mujeres en el uso del tiempo*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Jepsen, Maria; Serrano, Amparo (eds.) (2006) *Unwrapping the European Social Model*, Bristol, Policy Press.
- Kergoat, Danièle (1992) “Des rapports sociaux de sexe et la division sexuelle du travail”, en VVAA « *Rapports sociaux de sexe. Une journée de discussion* », *Cahiers du GEDISST*, Iresco-Cnrs.
- Kergoat, Danièle (1994) “Por una sociología de las relaciones sociales. Del análisis crítico de las categorías dominantes a una nueva conceptualización”, C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany, *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Madrid-Barcelona, FUHEM-Icaria. [original 1984].
- Khan- Hut, Rachel et. al. (1982) *Women and work. Problems and perspectives*, Oxford, Oxford University Press.
- Lallement, Michel (2007) “Tiempo, trabajo, sujeto. Balance, cuestiones clave y perspectivas de las transformaciones contemporáneas”, en C. Prieto (ed.) *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid-Barcelona, Editorial Complutense- Editorial Hacer.
- Lázaro, Nieves; Sánchez, Rosario (1993) “Las mujeres y el mercado de trabajo en España: de la transición a la democracia”, en Rubery (comp.) *Las mujeres y la recesión*, (edición española de M-L. Moltó) Madrid, Ministerio de Trabajo.
- Lazarsfeld, Paul; Jahoda, Marie; Zeisel, Hans (1996) *Los parados de Marienthal*, Madrid, La Piqueta. [original 1933].
- Leonard, Diana; Speakman; Mary Anne (1986) “Women in Family: Companions or Caretakers?”, en V. Beechey y E. Whitelegg (eds.), *Women in Britain today*, Stradford, Open University Press.
- Letablier, Marie-Thérèse (2007) « El trabajo de ‘cuidados’ y su conceptualización en Europa », en C. Prieto (ed.) *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid-Barcelona, Editorial Complutense- Editorial Hacer.
- Lewis, Jane (1988) “The debate on sex and class”, *New Left Review*, nº 149, pp. 108-120.
- Lewis, Jane (1998) *Gender, Social Care and Welfare State Restructuring in Europe*, Aldershot, Ashgate.



- Lewis, Jane (2001) "The decline of the male breadwinner model: the implications for work and care", *Social Politics*, vol. 8, nº 2, pp.152-170.
- Lipovetsky, Gilles (2002) *La tercera mujer*, Barcelona, Anagrama. [original 1997].
- Lown, Judy (1990) *Women and Industrialization*, Cambridge, Polity Press.
- Lozares, Carlos; Miguélez, Faustino (2007) "De la flexibilidad del tiempo reproductivo a la rigidez del trabajo reproductivo", en C. Prieto (ed.) *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid-Barcelona, Editorial Complutense- Editorial Hacer.
- MacInnes, John (1998) "Analysing patriarchy capitalism and women's employment in Europe", *Innovation: The European Journal of Social Sciences*, vol. 11, nº 2, pp. 227-249.
- MacInnes, John (2005) "Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 23, nº 1, pp. 35-71.
- Mackintosh, Mary (1986) "Domestic Labour and the Household", en R.E. Pahl, *On work*, Oxford, Blackwell.
- Maruani, Maruani; Rogerat, Chantal, Torns, Teresa (Dirs.) (2000) *La nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Barcelona, Icaria.
- Meillassoux, Claude (1978) *Mujeres, graneros y capitales: economía doméstica y capitalismo*, Méjico, Siglo XXI Editores.
- Miguélez, Faustino (2002) "¿Por qué empeora el empleo?", *Sistema*, nºs. 168-169, pp. 37-52.
- Miguélez, Faustino; Prieto, Carlos (2002) "Crisis del empleo y cohesión social", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 19, pp. 223-240.
- Moltó, M<sup>a</sup> Luisa (1993) "Las mujeres en el proceso de modernización de la economía española", en J. Rubery (comp.) *Las mujeres y la recesión*, (edición española de M-L. Moltó) Madrid, Ministerio de Trabajo.
- Moreno, Almudena (2007a): *Familia y empleo de la mujer en los Estados de bienestar del sur de Europa. Incidencia de las políticas familiares y laborales*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).

- Moreno, Almudena (2007b): "Incidencia de las políticas familiares en el empleo femenino en los Estados de bienestar del sur de Europa", *Papers*, nº 86, pp. 73-105.
- Moreno, Almudena (2007c) *Modelos familiares y empleo de la mujer en el Estado de bienestar español*, Madrid, Fundación Alternativas.
- Moreno, Luis; Serrano, Amparo (2007) "Europeización del bienestar y activación", *Política y Sociedad*, vol. 44, nº 2, pp. 31-44.
- Moreno, Sara (2007) *Temps, treball i benestar: una aproximació des de la vida quotidiana*. Tesis doctoral. Dep. Sociología- UAB.
- Mósesdóttir, Lilja (2006) "The European Social Model and gender equality", en M. Jepsen y A. Serrano (eds.) *Unwrapping the European Social Model*, Bristol, Policy Press.
- Nash, Mary (1993) "Identidad cultural de género, discurso de la domesticidad y la definición del trabajo de las mujeres en la España del siglo XIX", en C. DUBY y M. Perrot (ed.) *La historia de las mujeres*, vol. IV, C. Perrot- G. Fraisse (coord.).
- Observatori de la Igualtat-UAB (2008) *Actas del I Congreso Internacional 'Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica'*, Bellaterra, Servei de Publicacions- UAB.
- Pahl, Ray E. (1991) *Divisiones del trabajo*, Madrid, Ministerio de trabajo.
- Pharma Consult Services (2001) *Work & Life Balance- Informe Internacional*. (Informe de investigación disponible en
- Parella, Sònia (2003) *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Barcelona, Anthropos.
- Pateman, Carole (1995) *El contrato sexual*, Barcelona, Anthropos.
- Perrons, Diane (2005) "Gender Mainstreaming and Gender Equality in the New (Market) Economy: An Analysis of Contradictions", *Social Politics*, vol.12, nº 3, pp. 389-411.
- Pesce, Adele (1987) "I percorsi della differenza e della uguaglianza: donne in fabbrica e nella vita quotidiana", en F. Bimbi y V. Capecchi (a cura di), *Strutture e Strategie della vita quotidiana*, Milán, Franco Angeli.
- Pfau-Effinger, Birgit (1998) "Gender cultures and the gender arrangement- a

- theoretical framework for cross-national gender research”, *Innovation: The European Journal of Social Sciences*, vol. 11, nº 2, pp.147-166.
- Picchio, Antonella (1981) “Social Reproduction and the Basic Structure of the Labour market”, en F. Wilkinson *The Dynamics of Labour market Segmentation*, Londres, Academic Press.
- Picchio, Antonella (1992) *Social Reproduction; the Political Economy of the Labour Market*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Picchio, Antonella (1994) “El trabajo de la reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral”, en C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany, *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Madrid-Barcelona, FUHEM-Icaria. [original 1992].
- Picchio, Antonella (1999) “Visibilidad analítica y política del trabajo de reproducción social”, en Carrasco (ed.) *Mujeres y economía*, Barcelona, Icaria.
- Poveda, María (2006) “Los lunes al sol o los lunes en casa: roles de género y vivencias del tiempo de desempleo”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 24, nº 2, pp. 85-110.
- Prieto, Carlos (1994) “Mercado de trabajo y condiciones de empleo: compatibilidad societal y poder social de negociación”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 5, pp. 29-40.
- Prieto, Carlos (1999) “Los estudios sobre Mujer, Trabajo y Empleo: caminos recorridos, caminos por recorrer”, *Política y Sociedad*, vol. 32, pp. 141-149.
- Prieto, Carlos (2000) “Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo (y su crisis)”, *Política y Sociedad*, vol. 34, pp. 19-32.
- Prieto, Carlos (2002) “La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado”, *Sistema*, nºs. 168-169, pp. 89-106.
- Prieto, Carlos (ed.) (2007) *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid-Barcelona, Editorial Complutense- Editorial Hacer.
- Ramón, Ramos (2007) “Metáforas sociales del tiempo en España: una aproximación empírica”, en C. Prieto (ed.) *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid-Barcelona, Editorial Complutense-Editorial Hacer.
- Ramos, Ramón (1990) *Cronos dividido*, Madrid, Instituto de la Mujer.

- Recio, Albert (1999) “La segmentación del mercado laboral en España”, en F. Miguélez y C. Prieto (dir. y coord.) *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI Ed.
- Rubin, Gayle (1975) “The traffic in women”, en Raina R. Reiter, *Towards an Anthropology of Women*, New York, Monthly Review Press.
- Sallé, M<sup>a</sup> Ángeles (Comp.) (1987) *El trabajo de las mujeres*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Sallé, M<sup>a</sup> Ángeles; Casas, José Ignacio (1986) *Efectos de la crisis económica sobre el trabajo de las mujeres*; Madrid, Instituto de la Mujer- Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales.
- Sánchez, Amat; Cano, Ernest; Picher, Josep Vicent; Banyuls, Josep (2003) “Empleo informal y precariedad laboral: las empleadas del hogar”; *Sociología del Trabajo*, nº 47, pp. 75-106.
- Santos, Juan Antonio; Poveda, María (1998) “El mercado de trabajo devastado: procesos de flexibilidad a la española”, *Arxius de Sociologia*, nº 2, pp. 13-38.
- Saraceno, Chiara (1985) *Il lavoro mal diviso*, Bari, De Donato.
- Saraceno, Chiara (1986) “Uomini e donne nella vita quotidiana. Ovvero: per una analisi delle strutture di sesso della vita quotidiana”, en F. Bimbi y V. Capecchi, *Strutture e Strategie della vita quotidiana*, Milán, Franco Angeli.
- Saraceno, Chiara (1991) “Dalla istituzionalizzazione alla de-istituzionalizzazione dei corsi di vita femminili e maschili?”, *Stato e Mercato*, nº 33, pp. 431-450.
- Saraceno, Chiara (1992) “Donne e lavoro o strutture di genere del lavoro?”, *Polis*, vol VI, nº1, pp. 5-22.
- Saraceno, Chiara (1993) “Elementi per un’analisi delle trasformazioni di genere nella società contemporanea e delle loro conseguenze sociali”, *Rassegna Italiana de Sociologia*, vol. 34, nº1, pp. 19-57.
- Scheele, Alexandra (2007) “Gender and the Quality of Work: An Overview of European and Matinal Approaches”, *Transfer: European Review of Labour Research*, vol. 13, nº 4, pp. 595-610.
- Scott, Joan (1993) “La mujer trabajadora en el siglo XIX”, en C. Duby y M. Perrot (ed.) *La historia de las mujeres*, vol. IV, C. Perrot- G. Fraisse (coord.).
- Seminari d’Estudis de la Dona (1986) *La dona: repertori bibliogràfic*, Bellaterra-

- SED-Departament Sociologia – UAB.
- Sottosopra/Libreria De Mujeres De Milán (1996) “El final del patriarcado”, *El Viejo Topo*, nº 96, pp. 46-59.
- Stratigaki, Maria (2004) “The cooptation of Gender Concepts in UE Policies: The case of ‘Reconciliation of Work and Family’”, *Social Politics*, vol. 11, nº 1, pp.30-56.
- Taboadela, Obdulia; Martínez, María; Castro, María (2005) “Del escaparate a la trastienda: mujeres y trabajo invisible en la confección gallega”, en J. J. Castillo (dir.) *El trabajo recobrado*, Madrid-Buenos Aires, Miño y Dávila Editores.
- Téllez, Anastasia (2002) “Trabajo, identidad y género. La puesta en juego de las representaciones ideológicas”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 20, nº 1, pp. 191-214.
- Thompson, Edward Palmer (1967) “Time, Work discipline and Industrial Capitalism”, *Past & Present*, nº 38, pp. 56-97.
- Tobío, Constanza (2005) *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*, Madrid, Cátedra.
- Torns, Teresa (1997) “Chômage et tolérance sociale à l’exclusion”, *Les Cahiers du Mage*, nº 3-4, pp. 47-56.
- Torns, Teresa (1999) *Las asalariadas: un mercado con género*, en F. Miguélez y C. Prieto (dir.y coord.) *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI Ed.
- Torns, Teresa (2001) “El tiempo de trabajo de las mujeres: entre la invisibilidad y la necesidad”, en *Tiempos, trabajos y género*, Barcelona, Publicacions de la Universitat de Barcelona.
- Torns, Teresa (2003) “El trabajo de las mujeres: balance y perspectivas desde la Sociología del Trabajo”, en Instituto de la Mujer, *Seminario “Balance y perspectivas de los estudios de las mujeres y del género”*, Madrid, IMU.
- Torns, Teresa (2005) “De la imposible ‘conciliación’ a los permanentes malos arreglos”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 23, nº 1, pp. 15-33.
- Torns, Teresa (2007) “El tiempo de trabajo y las relaciones de género: las dificultades de un cambio ineludible”, en C. Prieto (ed.) *Trabajo, género y tiempo social*,

- Madrid-Barcelona, Editorial Complutense-Editorial Hacer.
- Torns, Teresa (2008) “El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género”, *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*. nº 15, pp. 53-73.
- Torns, Teresa; Borràs, Vicent; Carrasquer, Pilar (2003/04) “La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?”, *Sociología del Trabajo*, nueva época, nº 50, invierno 2003-2004, pp. 117-137.
- Torns, Teresa; Borràs, Vicent; Moreno, Sara (2006) *La vida quotidiana. Exploració d'un marc conceptual i d'una proposta d'indicadors*, Working paper nº 10, Bellaterra, Quit- Dept. Sociología, UAB.
- Torns, Teresa; Carrasquer, Pilar; Bassols, Lourdes (1981) *Algunas consideraciones sobre el absentismo de la mujer*, comunicación presentada en el 1er. Congreso de la Federación de Asociaciones de Sociología del Estado Español (FASEE), celebrado en Zaragoza
- Torns, Teresa; Carrasquer, Pilar (1987) “Entorn dels conceptes de dona i treball”, en VVAA, *Visió de Catalunya*, Barcelona, Diputació de Barcelona. (Versión revisada del texto presentado en las II Jornadas del Patriarcado, con el título *Dona i Treball a Catalunya*, publicadas por el Seminari d'Estudis de la Dona-ICE, el año 1983).
- Torns, Teresa; Carrasquer, Pilar (1993) *Las mujeres en paro de larga duración en el Vallès Occidental*, Working paper nº 4, Bellaterra Quit- Dept. Sociologia-UAB.
- Torns, Teresa; Carrasquer, Pilar (1994) “El absentismo femenino ¿mito o realidad?”, *ABACO*, nº 4, pp. 90-96.
- Torns, Teresa; Carrasquer, Pilar (1999a) “El perquè de la reproducció”, *Papers. Revista de Sociología*, nº 59, pp. 99-108.
- Torns, Teresa; Carrasquer, Pilar (1999b) “El empleo de las jóvenes”, en L. Cachón (ed.) *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*, Valencia, 7 i mig Ed.
- Torns, Teresa; Carrasquer, Pilar; Borràs, Vicent; Roca, Clara (2002) *El estudio de la doble presencia: una apuesta por la conciliación de la vida laboral y familiar*, Bellaterra, Quit-Dept. Sociología. Informe de investigación.

- Torns, Teresa; Carrasquer, Pilar, Parella, Sònia; Recio, Carolina (2007) *Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses*, Barcelona- Generalitat de Catalunya-Institut Català de les Dones.
- Torns, Teresa; Carrasquer, Pilar; Romero, Alfons (1995) *El perfil socio-laboral del paro femenino en España*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Valiente, Celia (1997) “¿Algo más que ‘ganadores del pan’?: el papel de los hombres en el ámbito familiar en España”, *REIS*, nº 79, pp. 221-246.
- Valiente, Celia (1998) “Género, mercado de trabajo y Estado del Bienestar”, *Sociología del Trabajo*, nº 32, pp. 53-79.
- Valiente, Celia (2000) *Reconciliation policies in Spain*, en L. Hantrais, *Gendered policies in Europe. Reconciling Employment and Family Life*. New York, Palgrave.
- VVAA (1989) *Economía del trabajo femenino sector mercantil y no mercantil*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- VVAA (1992) “Rapports sociaux de sexe. Une journée de discussion”, *Cahiers du Gedisst*, IRESKO- CNRS.
- Walby, Sylvia (1986) *Patriarchy at work*, Cambridge, Polity Press.
- Walby, Sylvia (1990) *Theorizing Patriarchy*, Oxford, Basil Blackwell.
- Wilkinson, Frank (1981) *The Dynamics of Labour market Segmentation*, Londres, Academic Press.

## 7. ANEXOS

Anexo 1. Síntesis y aportaciones

Tabla A.1. Síntesis teórico-conceptual y aportaciones

Anexo 2. Relación de publicaciones compiladas

Anexo 3. Copia de las publicaciones

A3.1. Aportación nº 1

A3.2. Aportación nº 2

A3.3. Aportación nº 3

A3.4. Aportación nº 4

A3.5. Aportación nº 5



Anexo 1. Síntesis y aportaciones

Tabla A.1. Síntesis teórico-conceptual y aportaciones

Tabla A.1. Síntesis teórico-conceptual y aportaciones

ARTÍCULO	HILO CONDUCTOR	CONCEPTOS CLAVE	APORTACIONES
Carrasquer, Pilar (2002), "¿En los límites de la modernidad?. Trabajo y empleo femenino precario en España", <i>Sistema</i> , nº 167, pp. 73-99.	La especificidad del empleo femenino o la doble presencia como objeto de estudio incómodo:  1. Explicar la actividad laboral femenina lleva a replantearse el análisis del trabajo (por empleo) como campo social autónomo: desarrollo de las propuestas de la producción/reproducción, entre ellas la perspectiva de la Doble presencia.  2. Implica la emergencia y el reconocimiento teórico del trabajo doméstico o de la reproducción: - Permite el análisis de las desigualdades de género en el mercado laboral:	Trabajo Trabajo precario Trabajo doméstico - familiar División sexual del trabajo Doble presencia Desigualdades de género Ciclo de vida	<i>Teórico-metodológica:</i> . Revisión mito modernidad: el trabajo femenino invisible . Explicación jerarquía y situaciones de empleo: el modelo "male breadwinner" como trasfondo. . Revisa explicación tradicional de presencias/ ausencias en el trabajo. <i>Resultados:</i> . Análisis doble presencia en España . Relectura norma social de empleo
Carrasquer, Pilar; Torns, Teresa; Romero, Alfons; Tejero, Elisabet (1998) "El trabajo reproductivo", <i>Papers. Revista de Sociologia</i> , nº 55, pp. 95-114.	. Reinterpreta las presencias y ausencias en el trabajo . Muestra la carga total de trabajo y su distribución entre géneros y a lo largo del ciclo de vida . Valoriza el trabajo y la aportación femenina (cuidados, bienestar)  3. Replantea la problemática de la relación entre producción y reproducción. Un problema que "reaparece", primero, como clave explicativa del empleo femenino y, después, como problema sustantivo planteado por la doble presencia femenina:	Trabajo Reproductivo Tipología trabajo reproductivo Cuidado de las personas Responsabilidades familiares Vida cotidiana	<i>Teórico-metodológica:</i> . Conceptualización trabajo reproductivo . Análisis distribución del trabajo reproductivo en clave de articulación temporal <i>Resultados:</i> . Análisis división sexual del trabajo: Tiempo parcial femenino como refuerzo de la misma. . Imaginarios sociales en torno al trabajo reproductivo . Tiempo como dimensión clave
Torns, Teresa; Borràs, Vicent; Carrasquer, Pilar (2004) "La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?", <i>Sociología del Trabajo</i> , nueva época, nº 50, invierno 2003-2004, pp. 117-137.	- Pone en duda la bondad de las dicotomías habituales (público/privado, etc.) - Requiere conocer la lógica propia del trabajo en cada ámbito - Permite ubicar el trabajo y sus protagonistas en un mapa complejo de desigualdades - Hace emerger el tiempo como dimensión explicativa clave: sincronía y diacronía - Hace visible que el trabajo no siempre "suma": se "solapa"	Conciliación vida laboral y familiar Políticas de conciliación Doble presencia Imaginarios sociales Contrato sexual	<i>Teórico-metodológica:</i> . Revisión concepto de conciliación: refuerzo contrato sexual <i>Resultados:</i> . Visibilidad heterogeneidad femenina: clase social como elemento central . Imaginarios sociales y naturalización trabajo doméstico . Poder doméstico femenino vs. estrategias masculinas de "escaqueo" . Resistencias culturales
Carrasquer, Pilar; Martín Artiles, Antonio (2005) "La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo", <i>Cuadernos de Relaciones Laborales</i> , vol. 23, nº 1, pp.131-150.	4. Favorece la emergencia del escenario de la vida cotidiana como marco idóneo de análisis del trabajo: - Como espacio donde se gestiona la articulación entre producción y reproducción: - Como espacio donde se producen las estrategias de disponibilidad mano obra - Como espacio de mediación del conflicto entre producción y reproducción	Conciliación Gobernanza Efecto inducido Individualización relaciones laborales	<i>Teórico-metodológica:</i> . Conciliación como objetivo europeo de empleo: la lógica productiva como eje de actuación. <i>Resultados:</i> . Límites desarrollo políticas conciliación: herramienta de gestión individualizada . Importancia imaginarios colectivos en la estrategia de los actores . Conciliación: Más efecto inducido que demanda propia
Carrasquer, Pilar; Torns, Teresa (2007) "Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género", <i>Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales</i> , nº 29, pp.139-156.	5. Favorece una relectura de la cultura del trabajo y de la subjetividad en relación al trabajo: - Visualiza la hegemonía cultura y disciplina industrial: interiorización pauta productiva - Visualiza el carácter sexuado de las expectativas y de los significados del trabajo - Permite explicar la legitimación de la doble presencia femenina: ¿límite o potencialidad?	Trabajo Precariedad Cultura Género Desigualdad Centralidad trabajo Identidad	<i>Teórico-metodológica:</i> . Revisión mitos: incorporación femenina al empleo, pleno empleo . Revisión norma social de empleo: es una norma sexuada . Interpretación políticas de empleo: importancia como posible mecanismo de reproducción de las desigualdades de género . Visibilidad heterogeneidad femenina . Cultura del trabajo: no sólo dimensión industrial y productiva

Anexo 2. Relación de las publicaciones compiladas

Relación de publicaciones

**Aportación 1:**

Carrasquer, Pilar (2002), “¿En los límites de la modernidad?. Trabajo y empleo femenino precario en España”, *Sistema*, nº 167, pp. 73-99.

**Aportación 2:**

Carrasquer, Pilar; Torns, Teresa; Romero, Alfons; Tejero, Elisabet (1998) "El trabajo reproductivo", *Papers. Revista de Sociologia*, nº 55, pp. 95-114.

**Aportación 3:**

Torns, Teresa; Borràs, Vicent; Carrasquer, Pilar (2003/04) “La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?”, *Sociología del Trabajo*, nueva época, nº 50, invierno 2003-2004, pp. 117-137.

**Aportación 4:**

Carrasquer, Pilar; Martín Artiles, Antonio (2005) “La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 23, nº 1, pp.131-150.

**Aportación 5:**

Carrasquer, Pilar; Torns, Teresa (2007) “Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género”, *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*, nº 29, pp.139-156.

Anexo 3. Copia de las publicaciones

A3.1. Aportación nº 1

A3.2. Aportación nº 2

A3.3. Aportación nº 3

A3.4. Aportación nº 4

A3.5. Aportación nº 5

A3.1. Aportación nº 1

Carrasquer, Pilar (2002), “¿En los límites de la modernidad? Trabajo y empleo femenino precario en España”, *Sistema*, nº 167, pp. 73-99.

# ¿En los límites de la modernidad? Trabajo y empleo femenino precario en España\*

Pilar Carrasquer Otero

Universidad Autónoma de Barcelona

## RESUMEN

El concepto moderno de trabajo responde a una imagen y a unas prácticas sociales en que la división sexual del trabajo es una pieza clave. Pese al cambio social que supone la incorporación femenina al empleo, la realidad actual en España muestra que un amplio colectivo de españolas se sitúa en *los límites de la modernidad*, por un lado, por la pérdida de legitimidad social de la *domesticidad*, por otro, por la desigualdad de *trabajo-ocupación*; por eso, por la dificultad para acceder a un empleo y por su marginaria presencia en fórmulas de empleo *atípicas* como el *empleo a tiempo parcial* o *precario*.

## 1. INTRODUCCIÓN

Tal como sugiere el título, en las páginas siguientes se apuntan algunas reflexiones en torno al significado del empleo precario sobre la posición y la identidad social femeninas. Unas reflexiones que se inscriben en un contexto más amplio como es la precarización por las nuevas formas de división sexual del trabajo que, de manera más o menos decidida, empiezan a perfilarse en los países desarrollados a finales del siglo XX.

\* Estas reflexiones forman parte de una investigación en curso sobre la conciliación de trabajo-laboreo y familia, dentro del programa de I+D del Instituto de la Mujer, realizada por el autor. Sobre estas páginas como a Teresa Torras y Vicenç Borras, de Grup d'Estudis Sociològics sobre Vida Quotidiana i Treball (VQ.T), de l'Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona.

En concreto, estas reflexiones surgen ante las interrogantes que se plantean sobre la posible homogeneidad de estos cambios para el conjunto del colectivo femenino. Y vienen por otro lado a mostrar la vigencia de un análisis atinente a las desigualdades de género cuando se trata de investigar qué sucede y qué significado tienen el trabajo y el empleo hoy. En particular, sirven para reconstruir la plena vigencia de trabajo doméstico u de la reproducción como factor que contribuye a replicar tanto el desigual reparto de la carga total de trabajo, por emplear el concepto acuñado por M. Angeles Ducea, así como las distintas formas de inclusión o de exclusión social según género. Una perspectiva, la de género, que aquí se va a desarrollar a partir del paraguas teórico-conceptual de la *stéig* presentada.

## II. MODERNIDAD, TRABAJO Y ACTIVIDAD FEMENINA

Como afirma Ferraz del Dío en una obra de reciente publicación sobre la construcción de la idea de trabajo en la época moderna, las figuras de "trabajo productivo" y de "sociedad reproductiva" constituyen "los dos pilares más importantes sobre los que se construye el moderno concepto de trabajo".

Son "las figuras del trabajo desde la antigüedad y la sociedad obrera desde la consolidación del trabajo que protagoniza el análisis de la economía política del siglo XVIII". Se presenta el trabajo productivo como la única forma efectiva de ocupación que es capaz de crear la riqueza nacional. Y por otra parte, la sociedad ocupada, definida desde el contenido del trabajo productivo, aparece como la única forma efectiva de articulación de la sociedad del tipo congruente con el fenómeno de la riqueza y prosperidad nacionales. Así, el primer paso obvio de creación de riqueza corresponde necesariamente a reorganización de la sociedad según una estructura ocupacional que garantizará objetivamente su capacidad productiva más acusada" (2001: 25).

Es más:

"Por vez primera, el trabajo assume una función sociológica de primer orden en tanto que configura un sistema de diferenciación social abstracta y efectiva... La sociedad ocupada es la imagen más evolucionada de la idea de trabajo en la realidad, más analista. En ella calmará toda el estigma teórico que, partiendo del concepto de riqueza como superfluo de valores de uso, forjó el concepto de trabajo productivo como el factor de producción de las bienes útiles, diferenciación la producción de la apropiabilidad, y categorizó los diferentes tipos de actividades según los primarios y secundarios en un nivel social" (2001: 12).

Es como si el autor quisiera referirse a la categoría de "contratación laboral" como de tipo "real" o "económico", que existen las cosas más asociadas a ella (2001: 25), para referirse a "significar este momento porque permitía establecer una imagen o imagen del trabajo o de otras cosas que se hacen" —que ellas se relacionan con la producción social del valor—, que desde el pensamiento histórico "un resultado de plus y de menos se ligamos con social del lugar de trabajo" (2001: 25).

El trabajo doméstico, entendido como el desarrollado por sirvientes o familiares pobres, queda formalmente relegado a la categoría de "trabajo improductivo" o "de que, además, habría prescrito en lo posible pues sólo contribuye al despildeo de salario, cuando es pagado, y no a la creación de riqueza. Aunque este tipo de trabajo doméstico no llegue a desaparecer del todo, la construcción de "trabajo improductivo" y, finalmente, la consideración de "no trabajo" va a marcar al conjunto de actividades "extra-productivas" y "extra-mercado" necesarias para la reproducción cotidiana de la familia, es decir, lo que hoy conocemos como trabajo doméstico o trabajo de la reproducción.

Desde finales del siglo XVIII, momento en que este autor da por acabada "la formación de la idea moderna del trabajo" tal como reza el subtítulo de su obra, hasta nuestros días, esas "figuras" de "trabajo productivo" y de "sociedad ocupada" han acompañado el proceso histórico de desarrollo del capitalismo por la que a la idea de trabajo se refiere. A lo largo de este proceso, dichas "imágenes" o "figuras", se han ido llenando de contenido hasta representar buena parte de la realidad del "trabajo" en las sociedades contemporáneas de capitalismo avanzado. Una realidad desde el punto de vista del volcarse de población "ocupada" en un trabajo cuya definición sigue siendo en gran parte débil o de la mercantilidad al nivel, como también desde el punto de vista de la significación y del protagonismo que el "trabajo" así entendido tiene para la sociedad en su conjunto y para las personas que forman parte de ella. Aunque no para todas en la misma medida y con la misma intensidad.

Desde el pasado siglo, a estas figuras de "trabajo productivo" y de "sociedad ocupada" habrá añadido aquella que resume las características en que se da la laboriosidad preconada desde la Ilustración, la de: "trabajo asalariado", fruto del complejo y lento proceso de recomposición de la estructura ocupacional en que la población asalariada ha pasado a representar la práctica totalidad de la población económicamente activa ocupada. Sin embargo, este concepto que tan bien resume la naturaleza de las relaciones sociales que envuelven el "trabajo productivo" bajo el capitalismo, ha resultado ser algo así como una metáfora, como un sueño aún por alcanzar o como una promesa de futuro en el mejor de los casos para una parte de la población femenina, hasta casi el último tercio del siglo pasado. Así se percibe cuando se revisan las series históricas de actividad y de ocupación de manera que salta a la vista el sesgo de sexo que las preside, o de género por emplear el concepto hoy académicamente aceptado para designar la construcción social de aquél, más allá de los aspectos biológicos que diferencian a las mujeres de los hombres. La construcción de las imágenes de "sociedad de trabajo productivo" y de "sociedad ocupada" responde a una visión de la sociedad en que la división sexual del trabajo es una pieza clave.

En este sentido, desde una perspectiva de género, no resultaría descabellado plantear que la población femenina tiende a ubicarse en los límites de la modernidad. Pues cabe recordar que el momento de máximo esplendor de las

J. E. Baragelha es bien conocida cuando afirma que las mujeres han trabajado siempre, pero haciendo surcos las palabras de M. Perrot, la métrica de su trabajo descansa sobre "la valoración abstriva más signifiante de travail productif (qui) a frugé en seules crava brasses les salaires" (2000: 2).



Figuras de "trabajo productivo" y de "sociedad ocupada" corresponde, a su vez, con un período de rígida división sexual del trabajo, en que el ideal de "diversidad" de "no trabajo" femenino, deviene el "compañerismo, imprescindible y asimetría" de la "productividad" de la "diversidad" masculina.

Sin embargo, la apertura hacia el ideal de "sociedad ocupada" es doble. Es una apertura a través del trabajo productivo, un trabajo por tanto en los términos planteados desde el pensamiento masculino o el ideal, pero también a través de trabajos domésticos y de reproducción. Un trabajo al doméstico, que en su caso cobija en el al porpa como tarea socialmente asignada a las mujeres y realiza su fin que medie una relación salarial, a medida que el otro trabajo, el "productivo" o "trabajo remunerado", se configura socialmente como el principal mecanismo de acceso a la renta, a un propio bienestar y a la idea de "educación" que lo acompaña. Por ello, la contribución femenina a ese ideal de "sociedad ocupada" y al proceso más de mecanización y desarrollo del trabajo realizado, ya sea producción entre negada y yabimada. Negada porque el trabajo realizado, será una actividad o reproducción, tendrá a ser invisible socialmente. En el primer caso, mediante la "comunicación del trabajo "productivo" a través de categorías como la que hoy, socialmente leja el ideal de "ayuda familiar" al mismo tiempo que normaliza, informalmente se regula o se prohíbe el acceso de las mujeres, las tareas de este trabajo, al "productivo", demeritando lo que corresponde al ser mujer, a la esfera de lo femenino. Como consecuencia, desigual, se ensalza ese ideal femenino como símbolo de un "productivo" para el propio reproducción de la sociedad, aunque eso sí, su propia naturaleza lo convierte en *negada*. El ideal, aunque de *diversidad* se complementa el ideal de laboriosidad, industria, en la "sociedad ocupada". El trabajo productivo femenino se tolera como tal, porque cuando las condiciones de subsistencia así lo exigen, y la posibilidad de alcanzar esa *diversidad* burguesa deviene símbolo de estatus y de prestigio social. En ambos casos, el trabajo femenino se sitúa por lo tanto en los límites de la modernidad: la reparación del trabajo reproductivo y doméstico-familiar, junto a las dificultades objetivas para desarrollar una actividad productiva y la consideración de estatus de "indivisión" o de "ciudadano", elabóranlo símbolo final correspondiente a las imágenes o figuras de "sociedad ocupada".

En este sentido, no es descabellado la lectura que Fougeyrolles-Schwebel (1988) propone sobre la tensión académica, pero también política, entre "desigualdad y diferencia": desde el punto de vista del así llamado "feminismo de la diferencia", la incorporación femenina al ideal de "modernidad" no sería otra cosa que decidarse a jugar en campo contrario... Sin embargo, como señala M. A. Durar (1996: 63-64):

"El movimiento de mujeres se enfrenta concretamente con el desafío intelectual y afectivo de la alteridad, con el hecho de que hombres y mujeres conviven en el mismo espacio y tiempo, en una relación de igualdad desigual y de intercambio desigual; sometidos unos y otras a las pulsiones de la burguesía y a las pulsiones de odios sociales; y en una relación que es privada y pública, individual y colectiva, libre y obligatoria al mismo tiempo".

Una de las soluciones posibles a este desafío es recurrir a, reconocer, a un "otro", como el título de iguales y rebalse sobre la "modernidad"...

Sin embargo, los límites de la "modernidad" son muy estancos. A medio plazo e, en la práctica, no resuelve ninguno de los problemas señalados, ni intelectuales, ni éticos ni organizativos. En última instancia, la posibilidad de entender al otro y de ganar, aunque sea lenta y divu- ciosamente, ese mismo reconocimiento.

En la actualidad algunos indicadores apuntan, que, en parte, ese reconocimiento empieza a darse. La incorporación femenina a la actividad "productiva", "masiva" en algunos países de nuestro entorno, más moderada en el caso de España, sugiere que, por fin, el ideal que se desprende de la moderna idea de trabajo está al alcance de la mano de las mujeres. No como algo separado de su posición en el hogar-familia, sino en primer lugar, a través del acceso directo al empleo. La visibilidad femenina en la esfera pública, así como la importancia dada a valores como la igualdad entre hombres y mujeres y el propio reconocimiento, por más que imperfecto, del valor social del trabajo doméstico-familiar, permiten afirmar que las mujeres han protagonizado la revolución silenciosa del siglo XX, como señala B. Muñoz (1996). Sin embargo, su reconocimiento de los logros y sin abandonar el apuramiento, cabe preguntarse sobre el alcance de los mismos y sobre su signi- ficado en términos de los cambios que ocurren en la división sexual del trabajo, en el doble plano de las políticas y de las representaciones sociales. Estos procesos afectan a todas las mujeres por igual. Qué signifi- cado tiene hoy el ideal de "diversidad" para las mujeres y para el conjunto de la sociedad? ¿El ser "ama de casa" resulta ser hoy una forma legítima de presencia social femenina?

*En torno al empleo precario: el trabajo doméstico-familiar como forma típica de explotación social femenina*

En este contexto se sitúa la preocupación por el empleo femenino precario en España y el punto de vista desde el que va a abordarse en las páginas que siguen. En sentido estricto, como afirman Fernández, García y Trabaria (1993: 7), el empleo "precario" y el proceso de "precarización del empleo" se identifican con "la creciente importancia del empleo temporal en el conjunto del empleo asalariado". La precariedad tiene que ver por tanto con las formas contractuales en que se da un trabajo y no con las características de su contenido: un trabajo puede ser manero, desarrollarse en unas condiciones de trabajo penosas, pero no por ello puede ser calificado de trabajo de empleo precario.

En torno al concepto de "precariedad" podemos distinguir, en este sentido, dos dimensiones. Una, de carácter inmediato, relacionada con el mercado de trabajo y con las características del empleo. Es aquella que hace referencia al carácter "inseguro" del empleo y que tiene como indicador más evidente el tipo de relación contractual. En mismo, los contratos temporales en cualquiera de sus modalidades constituyen en buena medida el empleo precario. Esta noción de empleo precario o "inseguro" puede ser matizada considerando otros factores que pueden favorecer unas mejores condiciones de empleo, al margen del carácter fijo o temporal de, contrato de trabajo, como

por ejemplo la capacidad de negociación individual o colectiva o el nivel de ingresos. La segunda dimensión a señalar tiene que ver con las repercusiones del empleo precario desde el punto de vista de la estructura social. En una sociedad donde el trabajo y el empleo constituyen un mecanismo básico de distribución de la renta, de posibilidad de autonomía personal entendida en su vertiente económica y de posición social, el empleo precario sitúa a quienes lo protagonizan en una posición de dependencia, de dificultad de acceso a los recursos básicos de la sociedad, de inclusión o de exclusión social, en definitiva.

Sin embargo, esta aproximación a la precariedad adolece de un planteamiento deñado de una visión masculina del empleo que identifica el empleo con el "empleo-estable-a-tiempo-completo" del varón adulto. De ahí que parezca conveniente revisar lo teniendo en cuenta dos cuestiones. La primera de ellas, perfectamente compatible con el punto de vista esbozado, introduce una variable más a considerar: la relación existente entre edad y precariedad. En concreto, qué relación existe entre precariedad y el eje joven-adulto. De esta manera se pueden identificar ciertas situaciones de precariedad que podemos calificar de transitorias, asociadas al desempeño de trabajos temporales, más o menos pesados o mal remunerados, de baja cualificación, por parte de colectivos de estudiantes que compaginan el empleo con los estudios, por mencionar un ejemplo. En este caso, el empleo no deja de ser precario, pero este tipo de "precariedad" resulta bien distinto al observable entre la población adulta. En ambos casos se trata de empleos precarios, pero las repercusiones sociales de trabajar en esas condiciones no son en absoluto las mismas para unos, los jóvenes, o para otros, los adultos.

La segunda, más de fondo, propone una lectura de la precariedad atenta a las desigualdades de género. En este caso, el fenómeno de la precariedad se inscribe en un marco conceptual crítico con la universalización de los conceptos y valores asociados al trabajo empleo, por considerar que responden a la lógica masculina: a la figura de "empleo estable", que caracterizaría el empleo masculino desde el final de la II Guerra Mundial hasta finales de los setenta. Un empleo masculino "estable", pilar que contribuye a sustentar, a su vez, la figura de "breadwinner", como práctica y símbolo de la división sexual del trabajo. Desde este tipo de planteamientos es posible argumentar que los fenómenos de inclusión y exclusión social, y por ello también la precariedad del empleo, no son ajenos a las relaciones de género. Así, la mayor tolerancia social (Torns 1997) hacia fenómenos como el paro femenino o hacia formas no "estándar" o "típicas" de empleo en el caso de las mujeres, venía explicada por los atributos vinculados a la domesticidad, al protagonismo femenino en la domesticidad estera privada y a la legitimidad social hacia un cierto tipo de ciudadanía delegada para el género femenino, típico de las sociedades desarrolladas. Para el colectivo femenino, su particular modo de "inclusión" social venía dada en primera instancia no por el empleo sino en calidad de "ama de casa". Una forma de inclusión que sitúa a este colectivo en clara posición de subordinación respecto del "varón-cabeza de familia". La responsabilidad respecto de la familia y del hogar representaría una forma legítima de

inclusión social para las mujeres, equivalente, en este sentido, a la que el trabajo y el empleo otorgan al género masculino, aunque sin duda desigual. Es el punto de vista de la posibilidad de acceso a los recursos sociales básicos que posibilita el empleo. Se configura así un modo de "relación salarial" en femenino (Marxian-Rogeras-Torns (2000), Angeloff (1999 y 2000), Alonso (1996 y 2000) identificación por esa mayor exposición a formas atípicas de empleo, como la contratación temporal o la jornada a tiempo parcial, por la segregación vertical y horizontal y salarios más bajos; en suma, por la mayor participación femenina en cualquier de las formas más flexibles de empleo o en la ausencia del mismo, véase para a inactividad (Torns-Carrasquer-Remeré (1995)). Y siempre para todas las categorías de edad y en estrecha relación con el estado civil, es decir, con las posibles cargas familiares presentes y futuras (Carrasquer (1997), Torns-Carrasquer (1999)). Con el papel tradicional, socialmente adjudicado a las mujeres, en definitiva.

Sin embargo, estos rasgos que definen esa "relación salarial" en femenino no parecen afectar por igual, al conjunto del colectivo femenino. El aumento de las áreas de actividad femeninas en los últimos treinta años se ha visto acompañado por el desplazamiento de fuertes bolsas de paro femenino y por su amplia protagonismo en el "empleo atípico", siempre por encima de la presencia de estos rasgos en el colectivo masculino de la misma generación y nivel de estudios, pero que tampoco se reparten de forma homogénea entre las propias mujeres. Se habla en este caso de polarización como un proceso cíclico o del empleo femenino que no tiene equivalencia entre el colectivo masculino, y que sólo puede ser explicado teniendo en cuenta la "trayectoria" del mercado de trabajo, es decir, el trabajo doméstico o de la reproducción.

A mediados de la década pasada, C. Hakim (1996) publicaba una obra polémica con relación a este punto, justamente titulada *En línea de avance: la doble heterogeneidad analítica polarización y género múltiples*. En ella, la autora plantea la hipótesis de la existencia de una gran heterogeneidad entre el colectivo femenino por lo que a su relación con el trabajo se refiere, y que esa heterogeneidad resulta clave para entender la tendencia a la polarización de este colectivo con relación al empleo. Una heterogeneidad que tiene que ver con las distintas "elecciones" que las mujeres realizan respecto al "nuevo familia-empleo" en un contexto de declive de la forma tradicional de división del trabajo. Las críticas que suscitó tanto la obra como el artículo que la precedía, en particular por toda la carga teórica que subyace al concepto de "elección", no un alban el interés de una hipótesis que habría reformular intentando dar respuesta a interrogantes como ¿cómo el protagonismo femenino en el ámbito doméstico continúa siendo una fuente de legitimidad social para las mujeres, pero profundamente sesgada, esa legitimidad, según la clase

1. Véase también C. Hakim, *En línea de avance: la doble heterogeneidad analítica polarización y género múltiples* (Barcelona, Eumo, 1996), y el artículo "Hacia una teoría del género", vol. 16, n.º 1, de 1993, perteneciente a esta revista, en el número 1 de la revista "Estudios" fundada por el colectivo de especialistas de la UAB "Feminos: reflexiones e implicaciones en el mundo del empleo", donde J. Carrasquer, A. Bell, J. Remeré, A. Dal, S. Del, P. Elias, P. Moss, J. Pabl, C. Roberts, J. Rubio, entre otros, han colaborado y donde C. Hakim con sus planteamientos en torno a la analítica "feminista" sobre el empleo. Para una crítica más específica sobre los presupuestos teóricos y metodológicos de C. Hakim, véase Compton (1998).

2. Una muestra de esta idea de una cierta tolerancia social hacia el paro femenino. Ph. Alonso (2000), acerca este planteamiento para abordar el empleo salariado femenino en Francia

societal, qué similitudes y qué diferencias hay respecto al significado del trabajo, del empleo o de la familia entre los distintos colectivos de mujeres?

En los apartados siguientes se intenta dar una primera respuesta a esas cuestiones desde el punto de vista de la *double presence* femenina y de los diferentes 'modelos' de *double presence* que se pueden identificar. Unos 'modelos' que se explican a partir de la conjunción entre producción y reproducción, entre desigualdades de clase y de género, en el contexto de la forma particular que adopta la división sexual del trabajo en cada sociedad. Para ello, en primer lugar, se definen los principales rasgos que hoy presenta la división sexual del trabajo en España, para posteriormente ubicar el empleo femenino precario en todo ese entramado.

### [1] ¿HAY UNA NUEVA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO EN ESPAÑA? ENTRE EL DECLIVE DEL MODELO "BREADWINNER" Y LA "DOBLE PRESENCIA"

¿Podemos hablar hoy de una nueva forma de división sexual del trabajo? Se puede considerar que, en efecto, asistimos al declive del llamado modelo "breadwinner". R. Crumpton (1994) señalaba así una de sus obras más recientes. *The Dilemma of Male Breadwinners* refiriéndose a los cambios más o menos acusados observados en el conjunto de los países europeos a finales del siglo pasado. En síntesis, tal declive se identificaría con el incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo, con el aumento de la participación masculina en el trabajo doméstico y, en general, con unas actitudes más orientadas hacia la igualdad entre ambos géneros y con unas representaciones sociales en torno a la identidad femenina menos focalizadas en el hogar y la maternidad como símbolos de lo "femenino". Todo ello revistiendo una amplia variedad de formas y contenidos según los países, que van desde cambios tímidos y parciales (baja incorporación femenina al mercado de trabajo, baja redistribución de tareas, hasta cambios más sustantivos) (tapejas con diversa carga profesional, amplio reparto de tareas domésticas). Como conclusión se puntualiza, por un lado, que los cambios tienden a ser más relevantes en el terreno de las actitudes que en el de las prácticas y, por otro, que la incorporación femenina al empleo puede contribuir a un reparto más equitativo de las tareas domésticas, pero no resulta un factor determinante si no va acompañado de un cambio en las actitudes y en las representaciones en torno al trabajo, productivo y reproductivo, femeninos. Como la misma autora señala, se trata de un terreno resbaladizo este de las actitudes de no asentarse sobre las bases de unas prácticas sociales díscolas, pues lo mismo que en un determinado momento pueden apuntar hacia los aires de la igualdad entre ambos géneros, bien pueden cambiar de orientación y marchar en sentido contrario...

En cualquier caso, desde el punto de vista de la distribución del trabajo entre ambos géneros, el elemento más sustantivo o del posible declive de la figura de "breadwinner" y de su correspondiente, la figura de "ama de casa" no sería tanto un reparto más equitativo de la "carga total de trabajo" como la creciente centralidad del empleo entre las mujeres, ya sea en el plano material, presencia en el mercado de trabajo, como en el del significado del trabajo y en la construcción de la propia identidad femenina, al mismo tiempo que

manifiestan, cuando menos, la responsabilidad en la coordinación y gestión doméstico-familiar, aunque en combinaciones heterogéneas entre las propias mujeres.

Veamos cuáles son los rasgos principales de esa "nueva forma de división sexual del trabajo" en el caso de España, si es que tal cambio efectivamente se ha dado, como así parece, aunque sea de forma incipiente, como veremos.

### "Breadwinners" and "ama de casa": la doble presencia femenina

No resulta ninguna novedad afirmar que una de las características más notorias del proceso de democratización en España sea quizá una de las menos visibles pero, al mismo tiempo, una de las que quizá más profundamente haya marcado la sociedad española de los últimos 25-30 años: la presencia y la visibilidad del colectivo femenino de puertas afuera. Parfraseando un conocido título de M<sup>a</sup> A. Durán: La caída de la tasa de fecundidad de las españolas, "bajo mínimos" demográficamente hablando desde hace más de una década, suele servir de ejemplo para sintetizar esa nueva realidad social por lo que a las mujeres en España se refiere, y en particular, de su proceso de incorporación al mercado de trabajo.

Con relación a este punto, el empleo, la persistente valoración de las espaldas por entender su particular proceso de modernización sólo puede compararse a las dificultades para llevarlo a cabo. Tal como señalaba Crumpton, como menos dificultades parece haber es en el terreno de las actitudes y de los imaginarios en torno a la igualdad entre ambos géneros. Centrados en la última década, a comienzos de los noventa, en un estudio del CIS realizado por P. Cruz y R. Cobo, expresivamente titulado *Las mujeres españolas: lo privado y lo público*, se destaca:

«Que, mayoritariamente, el ideal de familia corresponde a una familia en la que tanto el hombre como la mujer trabajan fuera de casa y se reparten las tareas del hogar y el cuidado de los hijos (43% de los casos). Frente a las otras dos opciones presentadas que alcanzan una valoración similar: una familia en la que sólo el hombre trabaja fuera de casa y se encarga únicamente la mujer la que se ocupa de los niños del hogar y el cuidado de los hijos (27%) y, por último, una familia donde la mujer trabaja menos fuera de casa y, por tanto, se ocupa en mayor medida de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos (23% (1991-42). Con relación a estos datos, cabe destacar no sólo que el ideal de familia más extendido corresponde también al más igualitario, sino el fuerte rechazo a fórmulas como el trabajo a tiempo parcial femenino que se desprende de las respuestas, en particular por parte de las mujeres interesadas.

• Que la *double presence* laboral es ampliamente percibida y reconocida por las personas entrevistadas, con menos variabilidad por edad y sexo entre la población entrevistada de la que quizá cabría esperar de entrada: el valor más elevado corresponde a las mujeres de entre 26 y 30 años (93%) y el más bajo a los hombres de entre 51 y 60 años y a los menores de 25 años (88%) (p. 64).

\* En un sentido más amplio es más claro, se refieren a los particulares procesos de cambio en la división sexual del trabajo en países del sur de Europa como España o Italia (Crumpton, 1994).

• Y, por último, que el reconocimiento de esta "doble jornada laboral" no tiene ningún efecto ya sea desde el punto de vista de un reparto más equitativo de las tareas domésticas, ya sea desde el punto de vista de expresar con la misma concurrencia a que esa doble tarea supone un impedimento para la proyección profesional, femenina. En este caso son las más jóvenes (menores de 25 años) quienes avanzan, en un 25% de los casos que las obligaciones domésticas impiden avanzar profesionalmente a las mujeres (p. 63). La mayoría de ambos sexos se sitúa en la opción que señala que tales obligaciones impiden avanzar el desarrollo profesional. Los porcentajes más altos indicando que no avanzan en nada corresponden, significativamente, a los varones de entre 26 y 50 años (entre un 33% y un 43%).

Por lo que se refiere a la importancia del empleo en el proyecto de vida de las españolas, los datos de principio de los noventa con relación al modelo ideal de familia, se corroboran con los obtenidos cinco años después en la encuesta llevada a cabo por la Worldpool Encumbrar y citada en el informe *The State of the World's Women y una década después* de la European Commission (1998). A la pregunta de cuál se considera el estilo de vida ideal para las mujeres, las mujeres y los hombres españoles tienden a situarse en lo que nosotros denominar las propuestas que más se alejan de los modelos tradicionales, tal como puede apreciarse en la tabla 1 siguiente:

Tabla 1

	España		Francia		Alemania	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Tener un trabajo o carrera profesional	21	21	21	8	7	7
Familia hogar pero solamente con el empleo o carrera profesional de las mujeres y/o el trabajo de los hombres	30	33	31	31	41	41
Preferir no tener un trabajo o carrera profesional pero compartir las tareas domésticas	28	21	27	37	31	31
Sin preferencias	2	1	1	3	3	3

Fuente: Worldpool Encumbrar y una década después (European Commission, 1998).

Na robotante, tanto se ve a decir, *«El modelo ideal de familia»* de manera que, como se sugiere en el citado estudio del CIS y como han corroborado

do otras investigaciones (Carrasquer-Torres-Romero-Torero (1998), MIC (1996)), la distribución del trabajo doméstico-familiar entre ambos géneros ha sufrido pocos cambios, mientras que, efectivamente, es posible detectar cambios más notables en el plano del acceso femenino al empleo.

Así, una vez vistos a grandes rasgos los modelos y las formas de vida que la población española imagina o desea, para comprender el panorama de los posibles cambios en la división sexual del trabajo en España cabe abordar las grandes magnitudes de la actividad y el empleo hoy. La *Encuesta de Población Activa (EPA)*, en adelante nos permite dibujar el perfil de la actividad y la inactividad de los españoles y españolas, los niveles de ocupación y las características del empleo. Al mismo tiempo, una de las variables manejadas en la encuesta, *«Inactividad esperada por la actividad, la separación y el paro»*, puede utilizarse como indicador del autoaprovechamiento de las personas con relación a otras actividades que puedan desarrollar, incluido el trabajo doméstico, además de mostrar su relación con el mercado de trabajo. Finalmente, los datos de la *Encuesta sobre la calidad de vida en el trabajo* (junio-2000), del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, focalizada en el colectivo de personas ocupadas mayores de 16 años, permiten acabar de aproximarnos a esta problemática, centrándonos en el conjunto de ocupadas y ocupados, es decir, en aquel colectivo que estaría en situación de compartir empleo y trabajo doméstico-familiar corresponsablemente.

Tomemos como punto de partida los datos de la EPA para el IV trimestre de 1994, después de aprobada la reforma laboral de agosto del 94 que cuestiona por la posibilidad de extender la contratación a tiempo parcial (Torres, 1999), y un año antes de la encuesta llevada a cabo por la Fundación Which? que comenzada en países anteriores. En ese momento, el porcentaje de ocupadas con relación al conjunto de la población potencialmente activa se situaba diez puntos por debajo del porcentaje de españolas que afirmaban ser "amas de casa": 24,4% y 34,6%, respectivamente. Dicho de otro modo, sólo 1 de cada 4 españolas en edad de tener un empleo lo tenía, mientras que más de 1/3 se declaraba "ama de casa". En la franja de edad centralmente representada, de 30 a 49 años, los porcentajes se incrementan en ambos casos, equilibrándose: la tasa de ocupación alcanza el 40,6% y el porcentaje de "amas de casa" se incrementa hasta el 41,4%. La tasa de ocupación masculina es, en ese momento, del 50,7%, un 91,2% en el caso de los hombres en edad censalmente productiva —ver tablas A 1 y A.2 en el anexo—. Si consideramos el estrato civil, las tasas de actividad, ocupación, paro e inactividad según sexo en España, responden todavía a un modelo caracterizado por las bajas tasas de actividad de las casadas, a pesar del incremento observado —ver tabla n.º 2 a continuación—. En términos de presencia en el empleo, la división del trabajo en ese momento en España se perfila como más bien tradicional.

Tabla 2

Tasa de actividad ocupada, por sexo y nivel de escolaridad de la población en edad de trabajar

Sexo	Alfabetado	U. Primaria	Sec.	Superior
Hombres	83,3	74,5	72,0	66,7
Mujeres	66,1	58,1	47,0	43,9
Total	74,7	66,8	61,5	55,3
Población	63,0	61,6	52,0	41,9

Fuente: ISTAT, Encuestas de 1994 y 1995, en Cascaques (1999).

El mismo trimestre del 2000 nos presenta un panorama distinto. La tasa de ocupación y el peso de las "formas de vida" en exclusiva son equivalentes, si mirásemos en torno al 51%. Los datos son aún más alarmativos si nos fijamos en la población situada entre los 50 y los 69 años: en esta franja de edad las proporciones dan un vuelco notable: la tasa de ocupación alcanza el 38% mientras que el porcentaje de "formas de vida" se mantiene alrededor del 51%. La apremia femenina por la igualdad y por su presencia en la esfera pública se traduce en una clara disminución del número de españoles que se declaran "formas de vida" (cifras que muestran la caída de las "formas de vida" apuntadas por Garrocho 1998) ya que un 70% de los ritos raramente sobre la progresiva incorporación de una generación de españoles con una actitud hacia el empleo distinta de la de sus predecesoras. A pesar de que casi un tercio de las españolas de esa edad se dedica en exclusiva a las tareas domésticas, y de que solo casi un 20% de las españolas casadas tiene un empleo. Con todo, a finales del 2000, la mayoría general en los niveles de empleo recae en un incremento en las tasas de ocupación para ambos géneros, que en el caso del colectivo masculino llega hasta el 47% en esa misma franja de edad (ver tablas A 1 y A 2 del anexo).

Por último, la variable "formación ocupacional" nos permite una aproximación a la superposición sobre la relación empleo-trabajo comunitario-familiar o, dicho de otro modo, nos permite una aproximación a la auto-percepción de la *división primaria*. En el IV trimestre de 1994, el 63% de las ocupadas declara comparir el empleo con las tareas del hogar, proporción que se reduce en un 23,3% para las ocupadas en edad centristamente reproductiva. Para el mismo trimestre del año 2000, las cifras descienden hasta el 37,5% entre las ocupadas en general y hasta el 66,6% en el caso de las comprendidas entre los 50 y los 69 años.

Ante estas cifras habría que plantearse como hipótesis que, a medida que se afianza la situación femenina en el empleo, disminuye su auto-percepción como responsable básico del trabajo doméstico. Los datos de la Encuesta sobre la *salud de la mujer* en el *ámbito* permiten afirmar esa percepción.

Según datos de esta encuesta, las ocupadas suponen un 56,7% de la población ocupada, porcentaje muy similar al que ofrece la propia EPA. Algo más de la mitad de las encuestadas (53,6%) declara compartir la situación de ocupación con las "labores del hogar", mientras que el 5,8% afirma dedicar solo al empleo y un 7,1% compartirlo los estudios con un trabajo remunerado.

Lo dicho de otro modo, alrededor de la mitad de las ocupadas se autopercepcionan como mujeres que tienen un empleo al mismo tiempo que realizan el trabajo doméstico; se autopercepcionan como mujeres en situación de *división primaria*, con independencia de su edad y de su estado civil. El perfil del ocupado es más monótono: el 86,7% afirma realizar solo una actividad, el 6% en plus, mientras que el porcentaje restante se distribuye casi equitativamente entre quienes estudian y realizan labores del hogar (44% y 48, respectivamente).

El estado civil, entendido como indicador de la existencia de responsabilidades familiares o de *organización de trabajo doméstico* permite analizar los datos anteriores. Las 2.219 encuestadas se distribuyen casi por igual entre casadas (1.136) y solteras (1.073). En el caso de las casadas, el estado civil no hace más que aumentar la proporción de ocupadas que afirman realizar también las "labores del hogar" (65,7%), mientras que disminuye en el de las solteras (49,7%). Es decir, dos de cada tres ocupadas casadas identifican el trabajo doméstico como actividad paralela al empleo. En el caso de las solteras se puede aventurar que no son ellas las únicas responsables de su realización cotidiana, como así lo afirman en el 43,3% de los casos. Todo lo contrario en el caso de los varones: son los solteros quienes en mayor medida afirman comparir en plus y "labores del hogar" (8,6%), mientras que entre los casados y divorciados desciende al 5,2%. La situación de "solo ocupado" es ampliamente mayoritaria entre el colectivo de ocupados casados (98,7%), a pesar de la clarificación de la figura de *trabajar*, por lo menos a nivel del auto-percepción de quienes la protagonizan. Ni los solteros, pero tampoco los divorciados, separados o viudos, afirman compaginar una y otra actividad en proporción similar a las ocupadas de las mismas características. Por último, la presencia de hijos continúa suponiendo una reafirmación de la división social del trabajo tradicional. En otras palabras, las mujeres que se ocupan en las encuestas del trabajo doméstico pero la responsabilidad se consolida usual y simbólicamente cuando ellas ocupan la posición de mujer adulta en el núcleo familiar.

El nivel de estudios incide en la percepción del trabajo doméstico en ambos géneros, aunque con resultados distintos. Así, los ocupados con estudios universitarios tienden a manifestar en mayor medida que el resto el hecho de compaginar el empleo con las tareas domésticas, mientras que los ocupados que solo disponen de estudios primarios son quienes le afirman en menor medida. Todo lo contrario sucede entre el colectivo femenino: cuanto mayor es el nivel de estudios menor es la proporción de mujeres que se autopercepcionan en esos términos, y viceversa. En este sentido, el nivel de estudios parece actuar como elemento "sensibilizador" en positivo hacia el trabajo doméstico entre los varones y "en negativo" entre las mujeres. Se puede plantear como hipótesis que en el caso de las ocupadas con un elevado nivel de estudios, el reconocimiento del trabajo doméstico puede suponer un signo de "modernización", de estar en consonancia con los tiempos, entendiendo por ello una cierta definición de la estricta división del trabajo sobre la que se construye la moderna idea de trabajo, tal como la define E. Díez al comentar de esas categorías. En el caso de las ocupadas, el trabajo doméstico se asociaría al papel tradicionalmente asignado a la mujer, por lo que cuanto mayor es el nivel de estudios mayor es la tendencia a resaltar la importancia del empleo frente a

Pilar Carnisquer Otero

Las tareas domésticas para ellas, el signo de modernización pasará en buena medida por su autodefinición como personas con un alto grado de *control* y *productiva*. Las mujeres con estudios superiores, con empleo estable y relativamente cualificado tienden a resaltar aquello que hasta no hace mucho era considerado patrimonio exclusivo del género masculino, a saber, la orientación hacia el empleo. Desde esta óptica, no sólo las consideraciones materiales de vida, sino también las generacionales en torno a lo que se considera socialmente aceptable tenderían a diversificar al colectivo de mujeres. La relación con el trabajo, productivo y reproductivo, y su significado constituyen un factor de diferenciación y de desigualdad entre géneros pero también puede actuar de un modo similar entre las propias mujeres.

Otra cuestión que abordamos aquí es, a pesar de los cambios señalados, en España se observa una gran distancia entre el modelo de familia y de participación feminista en el mercado de trabajo ideales y la realidad de la división sexual del trabajo, tanto dentro del hogar (trabajo doméstico-familiar) como fuera (empleo). La figura de los *"guardian del hogar"*, como la define C. Valiente (1997), que mantiene un contenido más bien tradicional, coincide con la nueva figura de la *double presence personae*, mientras disminuye el protagonismo de la "ama de casa" a tiempo completo y la propia legitimación de esta figura entre las mismas mujeres.

Junto a las características del mercado de trabajo español, quizá parte de la explicación de la gran divergencia entre los imaginarios y la realidad del reparto sexual del trabajo deba buscarse en el particular momento que afronta la incorporación de las españolas al mercado de trabajo como es la transición española. Los valores asociados a la igualdad entre géneros forman parte del mismo aire de democratización y de modernización que impregnan otras esferas de la sociedad española. Aunque, en el caso que nos ocupa, quizá se podría definir ese proceso como un proceso de "modernización aparente", pues los aires de igualdad descañonan sobre unas sólidas bases patriarcales que continuarían orientando las prácticas sociales.

La situación no parece excepcional: con relación a otros países de nuestro entorno más inmediato. La posible excepcionalidad española probablemente radicaría en la coincidencia con que se observan determinados rasgos en las presencias o ausencias femeninas en el mercado de trabajo. En el apartado siguiente, se destacan algunos de estos rasgos que, ya de entrada, podemos resumir en dos: la poca importancia del trabajo a tiempo parcial y la elevada tasa de paro femenino. Pues el tercer rasgo distintivo del mercado de trabajo en España, la temporalidad del empleo, si bien, afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres, no alcanza el mismo grado de desigualdad entre ambos géneros que los dos que se acaban de señalar.

#### IV. EN LOS LÍMITES DE LA MODERNIDAD: EL TRABAJO PRECARIO Y EL "NO EMPLEO" FEMININOS EN ESPAÑA

Dadas las características de lo que se ha definido como el modelo de empleo en *ferozinas*, parece razonable extender el concepto de "empleo precario" para dar cabida no sólo a aquel empleo desarrollado bajo cualquiera de las formas de con-

tratación temporal, sino también a todas aquellas formas de empleo no "estándar" o no "típicas" que se alejan del "empleo-estable-a-tiempo-completo". En este caso, la atención se va a focalizar sobre las dos prácticas más habituales: los empleos temporales y el empleo a jornada no completa. Como en el apartado anterior, los datos utilizados proceden de la EPA, ampliados con los resultados de la *Encuesta sobre calidad de vida en el trabajo* ya mencionada, los cuales, una vez más, van a permitir aproximarnos al perfil del empleo atípico teniendo en cuenta además su presencia en el trabajo doméstico. Sin embargo, tal como veremos a continuación, el panorama de la "temporalidad" del empleo femenino en España no estaría completo si no nos refiriésemos a uno de los rasgos más sobresalientes del mercado de trabajo español: el paro o la ausencia de empleo.

#### La temporalidad del empleo "atípico"

La contratación temporal

A comienzos de los años noventa, Fernández-Garnelo-Talavera (1991) afirmaban que el fenómeno de la precarización del empleo estaba contraindicado por la "edad" y por el "sexo" o "género". Afirmaciones que a finales de los noventa comparten Garrido-Talavera y García Serrano (1999) o Rector (1999), en sus análisis trabajos que con una cierta continuidad a los publicados a principios de esa década. El impacto de la edad parece estar claro pues para las generaciones más jóvenes, su incorporación al mercado de trabajo se produce en un contexto en que la contratación temporal es una de las vías más comunes de acceso al empleo. Factor que subraya tanto en la precarización por sus consecuencias desde el punto de vista de las condiciones de vida de estos jóvenes y de sus procesos de transición hacia la vida adulta, como desde el punto de vista de la "centralidad del trabajo", del valor del trabajo para los jóvenes de ambos sexos (además de los textos referenciados al inicio de este apartado, sobre este particular puede consultarse también el volumen editado por L. Carnisquer (1999) en el de La Rosa-Kresselbach (1999).

En el IV trimestre de 2000, los contratos temporales suponían el 31,6% de la población asalariada. Esa cifra refleja casi con exactitud el porcentaje si nos referimos a la población asalariada masculina (30,3%) y, mientras que ese valor ascende al 33,7% en el caso de las asalariadas. Es decir, una vez más, las asalariadas españolas desarrollan su actividad productiva bajo una de las modalidades de contratos temporales (ver tabla n.º 2).

Uno de los rasgos que se acrecienta a destacar en el empleo femenino es su presencia en el sector público, lo que suele ser considerado, por una parte, como un factor de estabilidad en el empleo y, por otra, como un factor a considerar en la polarización (Rector, 1999) del empleo femenino. Sin embargo, no siempre la participación en el sector público es sinónimo de estabilidad en la misma medida que lo suele ser para la población masculina. En 1993, alrededor del 30% del empleo asalariado femenino se concentraba en el sector público, proporción que disminuye al 25,3% a finales del 2000. En conjunto, el nivel de contratación temporal es sensiblemente menor en el sector público que en el privado (28,3% y 34,6%, respectivamente, para el IV trimestre de 2000), tal como puede apreciarse en la tabla n.º 3). Lo que deja de un frente

grado de estabilidad a una parte de las asalariadas. Pero ello no impide que, también en el sector público, las asalariadas estén más expuestas a la temporalidad que los asalariados. Así, las españolas acumulaban el 51,1% de la contratación temporal en el sector público en el último trimestre de 1994, porcentaje que se ha incrementado hasta alcanzar el 57% en el IV trimestre del 2000, en un contexto de crecimiento de este tipo de contratos en este sector (ver tabla A.3 del anexo). En otras palabras: en 1994, una de cada cinco españolas empleadas en el sector público tenía un contrato temporal, proporción que se aproxima a una de cada cuatro asalariadas en el 2000.

Tabla 3

Población asalariada y contratación temporal por sexo y rango salarial o penales de actividad, 1994 y 2000 (Valores absolutos y %)

	1994	2000	%
TOTAL	3005,1	3093,3	10,3
Sexo masculino	1553,9	1511,5	20,3
Sexo femenino	2072,0	2213,8	19,6
PT (PENALES)	1148,9	1533,1	33,2
Sexo masculino	171,1	273,6	25,5
Sexo femenino	978,7	1259,5	37,1
NO PT (PENALES)	1856,2	2159,8	30,5
Sexo masculino	382,8	206,9	16,9
Sexo femenino	1593,3	1953,0	33,2

Fuente: INE. EPA, IV trimestre 1994 y 2000 (datos agregados).

En conjunto, desde finales de 1994, el incremento de la contratación temporal se ha traducido en un mayor protagonismo femenino en la misma. En esa fecha, la contratación temporal femenina suponía el 38,2% del conjunto de la contratación temporal, mientras que porcentajes ascendían al 41,5% a finales del 2000 (véase la tabla A.3 del anexo).

Por último, para el IV trimestre del 2000, si consideramos la cohorte de edad que estamos estudiando, entre los 30 y los 49 años, el peso de la contratación temporal con relación a la población asalariada comprendida entre esas edades, disminuye para ambos sexos hasta situarse alrededor del 26% y del 22% para las mujeres y los hombres, respectivamente. No obstante las diferencias entre ambos se incrementan ligeramente: la contratación temporal femenina representa el 43,3% del total de contratación temporal (total en esa cohorte de edad).

En este sentido, para resumir la incidencia de la contratación temporal sobre ambos géneros, cabe destacar, en primer lugar, que la contratación temporal afecta a casi un tercio de la población asalariada en su conjunto, es decir, que la contratación temporal se mantiene como rasgo distintivo del mercado de trabajo español. En segundo lugar, que el impacto de la contratación tem-

poral se distribuye desigualmente entre hombres y mujeres, siempre a favor de los primeros, y con independencia del sector: público o privado, en que se desarrolle la actividad. Por último, que como se mostrará a continuación, en nuestro país, la distancia entre ambos géneros con relación a la contratación temporal es menor que la observada respecto a otras formas típicas de empleo, como la jornada a tiempo parcial, y sobre todo, en relación a "no empleo", como son el paro y la inactividad.

#### La jornada parcial y "no completa"

La jornada a tiempo parcial o "no completa", tal como se va a entender aquí, no alcanza en España las magnitudes propias de otros países europeos, aunque compare con ellos se califica "femenino". Según datos de la EPA, el 14,9% de las ocupadas en el IV trimestre de 1994 y el 17,6% en el mismo trimestre del 2000, tenían un empleo a jornada "no completa". Las cifras son modestas, pero cabe decir que alrededor del 80% del trabajo a jornada parcial corresponde a las mujeres: la presencia masculina en este tipo de empleo es prácticamente anecdótica.

La jornada a tiempo parcial suele asociarse a una posible forma de conciliación entre vida familiar y laboral... Para las mujeres. Las mujeres "elegirán" este tipo de jornada voluntariamente para poder mantener una cierta presencia en el mercado de trabajo a mismo tiempo que asumen su principal responsabilidad en el hogar y la familia y el cuidado de sus hijos. Se supone que el mercado "ofrece" a su disposición un contingente de empleos adecuados a esta demanda. Menos esta "voluntariedad".

Tal como puede apreciarse en la tabla A.4 del anexo, en el IV trimestre del 2000, de la misma forma que en el caso de los contratos temporales, la mayoría de ocupadas y ocupados trabaja a tiempo parcial porque no tienen otra opción, ya sea por el tipo de actividad que desarrollan, ya sea por no encontrar un empleo a tiempo completo. Sólo en tercer lugar y a buena distancia aparece en las obligaciones familiares como motivo que impulsa no tener un empleo a jornada completa entre las ocupadas y las asalariadas (14,2% y 11,6%, respectivamente). Motivo del todo insignificante estadísticamente hablando entre los ocupados y las asalariados (0,3% en ambos casos).

De estos datos cabe resaltar que el trabajo a tiempo parcial en general no es voluntario. Pero sí existe una parte de la población ocupada femenina que encabeza asumir "voluntariamente" el trabajo doméstico como esta población, hasta el punto de "elegir" la jornada a tiempo parcial como una solución para compaginar ambos tipos de trabajo, como el que elige la "jornada" a tiempo parcial para proseguir los estudios o realizar cursos de formación. Desde la entrada en vigor de la reforma del 91, el incremento del trabajo a tiempo parcial se ha canalizado hacia la población femenina. Parte de este incremento se ha traducido en un aumento de las dos opciones que demuestran una cierta "voluntariedad": trabajo a tiempo parcial por "obligaciones familiares" y "otra que" jornada completa.

En 1996, el 13,6% de las ocupadas tenía un empleo a tiempo parcial, frente al 13,5% de los ocupados (Marzani, 2000: 82).

La 'voluntariedad' de la elección queda en entredicho cuando se relaciona con la división sexual del trabajo. Así, y según cifras de la *Encuesta sobre actividad de cada en el trabajo*, el mayor porcentaje de ocupadas que afirman trabajar a tiempo parcial por obligaciones familiares se concentra entre los 30 y los 44 años, y entre las ocupadas que afirman tener la responsabilidad del trabajo doméstico en exclusiva. Cabe señalar, además, que este es el único caso donde esta opción supera a la de no encontrar trabajo a tiempo completo o a las características de la actividad que llevar a cabo. Si tomáramos en consideración el núcleo de familia, se completa el perfil: matrimonio con hijos. En esta categoría, la jornada a tiempo completo alcanza su nivel más bajo entre el conjunto de las ocupadas (6,3%), mientras que en el caso de las ocupadas apenas si se encuentran diferencias sea cual sea su situación familiar.

Es más, tal como parecen confirmar algunos estudios (Crompton, 1999), el trabajo a tiempo parcial, sea o no asumido 'voluntariamente', refleja el protagonismo femenino en el ámbito doméstico, de tal manera que se aprecia una responsabilidad sobre el conjunto del trabajo doméstico-familiar. Según los datos que se desprenden de la *Encuesta de actividad de cada en el trabajo*, así sucede también en el caso español, como puede apreciarse en la tabla 4: para ambos géneros, el trabajo a tiempo parcial supone un incremento en la participación en el trabajo doméstico-familiar. Un dato que podría tener una lectura más optimista es no ser precisamente el hecho de que casi la mitad de la jornada a tiempo parcial masculina se concentra entre los jóvenes menores de 29 años, mientras que se distribuye de forma bien distinta entre el colectivo femenino (33,7% entre las menores de 29 años y 39,8% entre las mayores de 30 a 44 años).

Tabla 4.  
Población ocupada según tipo de jornada, responsabilidad de realizar tareas domésticas, año 2009. (Unidad absoluta y %)

Responsabilidad de realizar tareas domésticas	Jornada completa		Jornada parcial	
	N	%	N	%
Toda	1.787	100	3622	100
Menos de una hora	758	42,5	273	7,5
Entre una y dos horas	706	39,5	209	5,8
Más de dos horas	323	18,0	780	21,3
N.S.	16	0,9	11	0,3

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *Encuesta de actividad de cada en el trabajo* (año 2009). Cálculos propios.

respuesta'. Así sucede también en la *Encuesta de actividad de cada en el trabajo*: un 21,3% de las personas entrevistadas no contesta. Sin embargo, las cifras correspondientes al 80% restante permiten realizar el peso de la ocupación femenina entre las salarios más bajos. En efecto, las ocupadas tienden a estar concentradas entre los intervalos de ingresos más bajos: los ingresos netos mensuales de hasta 150.000 pesetas concentran el 54,3% de las ocupadas, mientras que en ese mismo nivel encontramos al 37% de los ocupados. Las cifras son aún más dispares según el estrato de vivienda: este mismo nivel de ingresos incluye al 50,3% de las ocupadas casadas y a "sólo" un 26,3% de los ocupados casados.

En definitiva, dentro del conjunto de ocupadas, es decir, dentro del conjunto de la población activa femenina que tiene un empleo o es empresaria, se perfila un significativo núcleo de mujeres cuya posición en el mercado de trabajo y en el hogar las sitúa en una posición de riesgo con respecto a la vulnerabilidad del empleo para su subsistencia económica. La contratación temporal, el tiempo parcial, las responsabilidades domésticas, el mayor porcentaje de ingresos domésticos como más débil, es la posición en el mercado de trabajo, confiere a ambos puntos de vista débil respecto al empleo y débil por avanzar en las formas más rígidas y tradicionales de división sexual del trabajo. En el centro de este conjunto de ocupadas se ubican las mujeres casadas. Tanto por la posición en el mercado como por el nivel de ingresos, un continuo y importante de mujeres casadas con empleos se encuentra ante tanto una situación de clara dependencia que relación al núcleo familiar (cabeza de familia), por encontrar una expresión que hoy tiende a ser políticamente incorrecta, pero que, en ese caso, mantiene casi toda su vigencia por lo que a su significación se refiere, como ante una fuente de posición social que cada vez tiende a estar menos legitimada: la de "jefa de casa".

*El no empleo: el paro de invisibilidad*

En España, el paro como que se acaba de presionar no estaría completo si no nos refiriéramos al conjunto de mujeres que quedan fuera de la preocupación por los efectos del empleo precario. Se trata de la población paraca y de la población inactiva: unos colectivos que en el caso español se escriben en femenino.

Así, a pesar del constante descenso del paro observado en los últimos años tanto para la población paraca masculina como para la femenina, la ausencia de empleo continúa siendo una realidad más significativa entre las mujeres que entre los varones. Además, durante el periodo que estamos considerando, entre 1993 y 2000, el protagonismo femenino en el conjunto de la población paraca no ha hecho más que aumentar (de un 50,2% a un 58,3%), tal como puede apreciarse en la tabla n.º 5 del anexo). Por último, el estado civil, pese a ser como variable que configura distintas posiciones en el mercado de trabajo entre ambos géneros, penalizando el empleo femenino, tal como se podía comprobar en la tabla n.º 2.

En este sentido y para terminar, el primer eje de desigualdad entre ambos géneros es el eje empleo no empleo, o dicho de otro modo, la principal desigualdad se ubica en la mayor dificultad femenina para acceder a un empleo. Ello conlleva a la situación de las españolas en el mercado de trabajo unas características particu-

Para acabar de completar los grandes rasgos del empleo femenino "aspirado", sólo una breve mención a los ingresos. Preguntar por los ingresos siempre resulta complicado y suele dar como resultado un amplio grado de "no



Pilar Carrasquer Otero

res la masculinidad por un lado y el poder por otro, repressan el elemento aún hoy clave para explicar la actividad laboral de las españolas. Una característica que, en comparación a otros países de nuestro entorno, no se alinea al incremento de trabajo espontáneo en un mayor "modernidad", sino al contrario a las curvas dibujadas por la figura de "sociedad ocupada", y vincula a un significativo colectivo de españolas adultas en una clara situación de dependencia respecto a la posibilidad de acceso a los recursos económicos y sociales que acompañan al empleo. Aunque por otro parte, el panorama relativo por el mercado de trabajo español, bien podría entenderse como plenamente "moderno", si tenemos en cuenta la división sexual del trabajo que presupone la realidad del ideal de sociedad descrito hasta aquella figura.

#### V. CONCLUSIONES

El sueño de una sociedad de individuos libres para mujeres es el sueño de la modernidad. Un sueño que encuentra en el pensamiento ilustrado su fundamento teórico y en el desarrollo del capitalismo su viabilidad práctica. Pero, se trata de un sueño que, con la mitad de la población de los países occidentales ha estado total o parcialmente excluida en gran medida de su goce hasta el último tercio del siglo XX. Las mujeres, esa mitad de la población, han vivido como "el sueño, el de ángel del hogar", por usar la expresión de M. Nash, en un sueño de segunda mano en un modelo de sociedad caracterizado por los valores que acompañan las utopías de "sociedad ocupada" o "sociedad del trabajo", con que se acercaban estas páginas.

A comienzos del siglo XXI, las representaciones a favor de la igualdad entre ambos géneros con relación a todos los ámbitos de la vida social responden ya lo más festivo por buena parte de la población. La igualdad por razón de género resulta hoy una "imagen" social poderosa y rescatada. Este consenso de legitimación social de acceso femenino a "lo público", especialmente de acceso al empleo, incluye, además, la pérdida de significado social de la "maternidad" de la mujer como zona de casa. Sin que esta pérdida de valor haya ido acompañada, en la misma medida, de cambios en la figura del "breadwinner". Quizá no podría ser de otro modo... Las mujeres tienden a sumarse al ideal dominante, y ese ideal responde a la norma masculina de presencia en la esfera pública y en el empleo, mientras, al mismo tiempo y en el mejor de los casos, llevan también a costas unas responsabilidades, las domésticas, que socialmente no han dejado de ser las suyas y que cada vez menos constituyen una fuente de legitimidad para ellas.

Pero, la realidad del empleo y de la distribución del trabajo, productivo y reproductivo o doméstico, muestran un panorama menos optimista que el imaginado. En España la vigencia de la división sexual del trabajo continúa muy íntegramente con la percepción de la misma. La doble presencia estatutaria muy nueva forma de división sexual del trabajo en España según la cual las mujeres continúan manteniendo su "responsabilidad" doméstica al mismo tiempo que participan del sueño de la modernidad.

Así, tal como se ha precedido argumentar a lo largo del texto, este nuevo panorama supone que algunas, bastantes en el caso de la sociedad española, se

sitúan en los límites de la modernidad, con pérdida de legitimación social a través de la *diversidad* y sin acceso real al sueño de la modernidad. A finales del 2000, sólo la mitad de las españolas en edad reproductiva reproductiva tiene un empleo, algo menos de la mitad entre las casadas; así mismo, casi la mitad está en paro y 1/3 se declara "ama de casa"; entre las que tienen un empleo, 1/3 del empleo femenino se da por alguna de las fórmulas de contratación no fijas, incluyendo un significativo porcentaje en el sector público, mientras que alrededor de un 25% tiene un empleo a tiempo parcial que, en la mayor parte de las ocasiones es no deseado. Por otro lado, 2/3 de las españolas casadas afirma acompañar empleo y labores domésticas, un trabajo doméstico que en más de la mitad de los casos, dicen, recae exclusivamente sobre ellas.

Se suele decir, con cierta benevolencia, que, a veces, *el sueño de la mujer* *podría ser diferente...* Desde una perspectiva acerca a las desigualdades de género, el elemento de la modernidad es bien conocido. La viabilidad del trabajo doméstico y el cuestionamiento de los presupuestos productivistas de las sociedades desarrolladas, que en parte ha contribuido a formular la crítica a los propios "modelos" de trabajo, son tanto una muestra de ese cuestionamiento como una vía abierta de reflexión para intentar paliar sus efectos más nocivos, tanto en ambos géneros.

#### BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, Ph. *Fuerza obrera y movimiento social en el trabajo*. L'Harmattan, París, 1996.
- Alonso, Ph. *Fuerza obrera y desigualdad del trabajo*. L'Harmattan, París, 2000.
- Angeloff, T. *La mujer y el trabajo en España*. Sigua, París, 2000.
- Angeloff, T. *Desempleo y empleo: tiempo para el parvulario*. *Temas*, 606, 15 de febrero de 1999, p. 43-64.
- Balbo, L. *La doppia presenza*. *Lettere*, n. 33, 1978.
- Sarrailh, F. *Haynes en un siglo de guerra*. La Découverte, C. Reprints, París, 2000.
- Bertera, L. *Reproducción, producción y división sexual del trabajo*. *Alba*, n. 6, 1981.
- Bianchi, M. *Más allá del "doble trabajo"*, en: C. Bordini, C. Carrasco y C. Azzurro, 1991.
- Buhr, A., Pfeifferkon, B. *Reproductive Work: Women's Hidden Labor*. Ediciones de L'Anabasi, París, 1997.
- Blossfeld, H., Huisman, C. *Gender Inequality in Employment: Theoretical and Policy Issues*. *Journal of Human Capital*, Geneva, Global University Press, Osney, 1997.
- Borriero, C., Carrasco, C., Murray, C. *Las cosas y el trabajo*. *Maya*, n. 1, 1996.
- Eirin-Euban, Barcelona, 1994.
- Carrasquer, P., Roqueta, A. *El sueño de la modernidad*. *Temas*, 606, 15 de febrero de 1999. *Temas*, n. 606, 15 de febrero de 1999. Ed. Mediáfrica, Barcelona, 1999.

- Carrasquer, P., Toms, T., Tejero, E., Romero, A.: "El trabajo reproductivo". *Papeles*, n.º 5, 1998.
- Carrasquer, P.: Jóvenes, empleo y desigualdades de género. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n.º 11, 1997.
- Chabaud-Berthel, D.: *Femmes bis-Schwedes*. D. Soutoumou, E. Espaze et rev. de trad. de Françoise Lührmann des métiers. París, 1985.
- CIS: *Las mujeres españolas. Situación y perspectivas*. CIS-G4. Estudios y Encuestas, n.º 24. Madrid, 1991 (autoras B. Cebo y F. Cruz).
- Compton, R. (ed.): *Women's gender relations and employment: The decline of male breadwinners*. Oxford University Press, Oxford, 1989.
- Díaz, F.: *Unidad de acción. Las feministas de la isla durante el trabajo*. Península, Barcelona, 2001.
- Dominguez Juan, M.: "Accommodating a world with less press: reflexiones sobre los géneros". en R. Bañuel y M. Moreno (eds) *Examinando Madres. Convenciones, negociaciones y usos de género*. Universidad de Santiago de Compostela, Santiago de Compostela, 1996.
- Díaz, M. A.: "Sobre la autonomía y movimientos sociales". en R. Bañuel (ed.), 1996.
- Durand, A.: *Historia del trabajo. El mundo del trabajador en la revolución industrial. El movimiento obrero en España*. UHarmattan, París, 1987.
- European Commission: *By the women of Paris: Gendered justice and development*. Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Unit V D 5, 1995.
- Fernández, F., Garrido, E., Tóhara, L.: "Empleo y paro en España, 1976-1990", en Maguella-Puente (ed.) y coord. *Las mujeres trabajadoras en España*. Siglo XXI (ed.), Madrid, 1993.
- Frogeron, J.-S., Scheidel, D.: "De la exclusión al desconocimiento. Trabajo doméstico y salario". en H. Delia and V. G. eds *Ítems de la pariga de trabajo: sobre el progreso*. Descartes de Beauvet, París, 1988.
- García de Cortázar, M.: "Estructura laboral de las mujeres españolas". en M. A. García de León: *La sociología de las mujeres españolas*. Barcelona, Barcelona, 1996.
- García-Serrano, C., Garrido, E., Tóhara, L.: "Empleo y paro en España: algunas cuestiones candentes". en Maguella-Puente (ed.) y coord. *Las mujeres de España en el siglo XXI* (ed.), Madrid, 1998.
- Garrido, J. L.: *Las sociologías de la mujer en España*. Ministerio de Asuntos Sociales-Instituto de la Mujer. Madrid, 1990.
- Gilksman, M.: "Women's work: a global perspective". *une nouvelle approche pour une analyse sociale du travail*. *Le travail de Maga*, 1997, n.º 3, p. 159-170.
- Holm, C. R.: "A new way of thinking about gender and the patriarchy (in French)". *Argomenti*. Aracelis, Locatelo, 1996.
- Alfonsa, E., Serret, D., Ferrer y Parage de Jorras, D. (eds), París, 1996.
- Instituto de la Mujer, *Mujeres en el siglo XXI: un camino de la igualdad*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, Madrid, 1997.
- Instituto de la Mujer: *Tercera encuesta sobre las condiciones de vida de las mujeres españolas*. Instituto de la Mujer, Madrid, 1998.
- Le Rosa, M.: *Kesé* (n.º 7, vol. 1). *Don't speak for us at school* (trabajo). Franco Angeli, Milán, 1999.
- Marsá, J. T. B.; Becerra, J.: *Ciudadanía y género*. Alianza Ed., Madrid, 1998.
- Maruani, M.: *Travail et espérance de vie*. La Découverte, Co., Reprints, París, 2000.
- Mazumbar, M.; Rogera, C.; Jorras, T. (eds): *Las nuevas formas de la desigualdad: jóvenes y mujeres en el mercado de trabajo*. Icaria, Barcelona, 2000.
- Muñoz, B.: "Mujer e institución en la España del siglo XXI: problemas y posibilidades". en *Radi*, 1996.
- Nash, M.: "La investigación de las mujeres en el marco de la seriedad". en *Radi*, 1996.
- Pautman, C.: *El masculinismo*. Antropos, Barcelona, 1995.
- Pardo, C. (ed.): *Las voces de España*. Gremio. Alina (Valencia), 1999, vol. 1.
- Ricó, A.: "La segmentación del mercado laboral en España". en Maguella-Puente (ed.) y coord., 1999.
- Tomé, T.: "Chômage et relanzement social à l'exclusion". *Cahiers de Maga*, n.º 3-4, París, 1997.
- Toms, T.: "Las asalariadas un mercado con género". en Maguella-Puente (ed.) y coord., 1999.
- Toms, T.: "Paro y tolerancia social de la exclusión: el caso de España". en Maguella-Puente (ed.) y coord., 2000.
- Toms, T., Carrasquer, P., Romero, A.: *El perfil sociolaboral de las jóvenes en España*. Instituto de la Mujer, Madrid, 1993.
- Toms, T., Carrasquer, P.: "El peso de la reproducción". *Papeles*, n.º 9, 1999, p. 99-106.
- Toms, T.; Carrasquer, P.: "El empleo de las jóvenes". en L. Casón (ed.) *Justicia: economía de crisis y políticas de empleo*. Financ. Ed., Valencia, 1995.
- Torredella, L., Tejero, E.: "Familias e inclusión a la economía: el caso de Cataluña una mirada biográfica". en VV.AA.: *Los desafíos del social a Catalunya*. Ed. Miquelena, Barcelona, 1995.
- Valiente, C.: "Género, mercado de trabajo y Estado del Bienestar". *Sociología del Trabajo*, n.º 32, 1997-98.
- Valiente, C.: "Algo más que 'ganadores del pan': el papel de los hombres en el ámbito familiar en España". *REIS*, 1997.

VII. ANEXOS

**Tabla A.1**  
 Proporciones marginales de la actividad, la ocupación, el paro y la inactividad en España por sexo, por edad y por año (valores absolutos, miles y %)

	1994		1999	
	(miles)	(%)	(miles)	(%)
<b>MUJERES</b>	<b>120.814</b>			
Población de 15 y más años	164743	73,4	180082	73,8
Activas (tasa actividad)	58611	35,6	68062	37,8
Ocupadas (tasa de ocupación)	40036	24,1	50528	29,6
Actividades (tasa actividades)	30005	18,2	37013	30,1
Contratos temporales (tasa contratos temporales)	11.089	37,6	15333	35,7
Tempo parcial (tasa tempo parcial)	5953	11,9	8891	17,6
Paradas (tasa de paro)	18075	41,7	15032	19,7
Inactivas (tasa inactividad)	105127	64,7	102323	60,1
Labores del hogar (tasa labores del hogar) (15 y más años)	56628	34,5	50782	29,8

\* Tasa de inactividad: Población ocupada/Población de 15 y más años.  
 Fuente: INE, EPA IV Trimestre 1994 y 1999 y elaboración propia.

**Tabla A.2**  
 Proporciones marginales de la actividad, la ocupación, el paro y la inactividad en España en respectu a la población (comparadas entre los 35) y los 45) años, por sexo, (1994 y 2000) (valores absolutos, miles y %)

	1994		2000	
	(miles)	(%)	(miles)	(%)
<b>MUJERES</b>	<b>512.11</b>			
Población entre 30 y 49 años	51211	77,7	51211	77,7
Activas (tasa actividad)	27639	53,7	33167	62,2
Ocupadas (tasa de ocupación)	20533	40,6	26178	48,5
Paradas (tasa de paro)	7107	13,0	6989	13,1
Inactivas (tasa inactividad)	23472	45,7	18044	35,7
Labores del hogar (tasa labores del hogar) (15 y más años)	40173	78,6	41314	80,8
<b>HOMBRES</b>	<b>525.8</b>			
Población entre 30 y 49 años	5258	99,5	4979,6	94,7
Activas (tasa actividad)	16819	32,0	1979,6	39,7
Ocupadas (tasa de ocupación)	10235	19,7	1210	24,0
Paradas (tasa de paro)	6584	12,6	763	15,2
Inactivas (tasa inactividad)	3579	6,8	2780	5,3
Labores del hogar (tasa labores del hogar) (15 y más años)	86	0,2	133	0,2

\* Tasa de ocupación: Población ocupada/Población de 15 y más años.  
 Fuente: INE, EPA IV Trimestre 1994 y 2000 y elaboración propia.

**Tabla A.3**  
 Premios de reconocimiento de la presencia femenina en la actividad económica, por actividad, por sexo y por edad (1994 y 2000) (valores absolutos, miles y %)

Actividad	1994		2000	
	absolutos (miles)	%	absolutos (miles)	%
<b>Total</b>	11285,7	63,373,3	12018,1	68005,7
<b>Por sexo</b>				
Hombres	4005,6	35,5	4042,8	33,7
Mujeres	7280,1	64,917,6	7975,3	64,278
<b>Por edad</b>				
Menor	15168,5	86,1	16912,6	86,6
Mayor	6095,9	54,2	6095,9	50,7
<b>Por actividad</b>				
Sector público	2018,5	18,0	2520,7	20,9
Sector privado	6095,9	54,2	6095,9	50,7
<b>Por actividad económica</b>				
Población ocupada	11720,0	104,6	12018,1	100,0
Población inactiva	15168,5	134,1	16912,6	143,1
<b>Por actividad social</b>				
Sector público	333,0	2,9	381,3	3,1
Sector privado	6095,9	54,2	6095,9	50,7
<b>Por actividad económica y social</b>				
Sector público	333,0	2,9	381,3	3,1
Sector privado	6095,9	54,2	6095,9	50,7
<b>Por actividad económica y social y sector</b>				
Sector público	333,0	2,9	381,3	3,1
Sector privado	6095,9	54,2	6095,9	50,7
<b>Por actividad económica y social y sector y actividad</b>				
Sector público	333,0	2,9	381,3	3,1
Sector privado	6095,9	54,2	6095,9	50,7
<b>Por actividad económica y social y sector y actividad y actividad</b>				
Sector público	333,0	2,9	381,3	3,1
Sector privado	6095,9	54,2	6095,9	50,7

\* Fuente: INE, EPA 94a. Tomarse 1994 y 2000 y elaboración propia.

**Tabla A.4**

Mujeres jornada a tiempo parcial por sexo, 1994 y 2000 (valores absolutos, miles y %)

Actividad	1994		2000	
	absolutos (miles)	%	absolutos (miles)	%
<b>Total</b>	4291,1	62,7	4321,7	30,7
<b>Por sexo</b>				
Hombres	4291,1	62,7	4321,7	30,7
Mujeres	112,8	18,9	23,1	1,9
<b>Por actividad</b>				
Sector público	106,3	2,6	19,3	0,5
Sector privado	4184,8	60,1	4302,4	30,2
<b>Por actividad económica</b>				
Población ocupada	4184,8	60,1	4302,4	30,2
Población inactiva	106,3	2,6	19,3	0,5
<b>Por actividad económica y sector</b>				
Sector público	106,3	2,6	19,3	0,5
Sector privado	4184,8	60,1	4302,4	30,2
<b>Por actividad económica y sector y actividad</b>				
Sector público	106,3	2,6	19,3	0,5
Sector privado	4184,8	60,1	4302,4	30,2
<b>Por actividad económica y sector y actividad y actividad</b>				
Sector público	106,3	2,6	19,3	0,5
Sector privado	4184,8	60,1	4302,4	30,2

\* Incluye la categoría "otros menores" comprendida en la EPA junto a las categorías "asistencia a tareas" y "entrenamiento o aprendizaje". Excluye las categorías "en formación" y "en formación con asistencia", en el contexto de "otros menores", no expresadas en los datos por el INE.

Fuente: INE, EPA 94a. Tomarse 1994 y 2000 y elaboración propia.

A3.2. Aportación nº 2

Carrasquer, Pilar; Torns, Teresa; Romero, Alfons; Tejero, Elisabet (1998) "El trabajo reproductivo", *Papers. Revista de Sociologia*, nº 55, pp. 95-114.

## El trabajo reproductivo

Tilar Carrasquer  
 Teresa Torns  
 Elisabet Tejero  
 Alfonso Romero

Universitat Autònoma de Barcelona, Departament de Sociologia  
 08193 Bellaterra, Barcelona, Sp. 7

### Resumen

La investigación ha analizado cada una de las áreas y temas de trabajo en un hogar desde el de artículos en entre ellos. Si bien los datos disponibles de la encuesta son en gran medida en los más pertinentes para el trabajo en la psicología de trabajo reproductivo se ha realizado un esfuerzo en describir todo lo que se refiere a esta problemática. Para ello, se han seguido los trabajos de las grandes encuestas que se refieren a esta problemática. Por último, se ha querido además a las encuestas en la información que se refieren a esta problemática para analizar el ámbito reproductivo, por ejemplo, en el ámbito de la familia y la reproducción se refieren a los miembros del hogar con la responsabilidad en la familia, con la cohesión y los miembros del hogar, etc.

Este artículo es parte de una investigación cuyos resultados aparecen en este número de *Estudios*. El artículo tiene autonomía y entidad por sí mismo pero la lectura de otros artículos de este número facilitará su contextualización.

**Palabras clave:** tipología del trabajo reproductivo, cuidado de la persona, responsabilidad familiar, vida social, etc.

### Abstract

As was announced, the research project analysed each area before producing a general typology of their activities. Although the available data of the survey were rather sufficient, not the most relevant for producing a typology of reproductive work, an effort was made in this direction and above all the need was detected to inform and to address the indicators of large surveys dealing with this problem. Therefore, in a second field work that was more oriented at examining attitudes and representations, the interviewees were also asked to give more specific and detailed information in order to analyse the reproduction environment, for example, by talking and considering data more related to care of persons and the members of the home, family, responsibility of members in reproduction, etc.

This paper is part of a research work whose results are in this *Estudios* volume. The paper is autonomous but the reading of the other papers of this volume can help in contextualizing it. Key words: typology of reproductive work, care of persons, family responsibilities, everyday life.

Ginecio

- 1. Qué es el trabajo de la reproducción
- 2. Características principales del trabajo de la reproducción
- 3. Organización conceptual del trabajo de la reproducción

1. Qué es el trabajo de la reproducción

El trabajo de la reproducción comprende las actividades destinadas a atender el cuidado del hogar y de la familia. Se le denomina también de la reproducción para distinguirlo del trabajo de la producción de bienes y servicios, puesto que este es el ámbito de actividad económica y socializar se como trabajo, en las sociedades industrializadas.

También se analiza el tema del trabajo de la reproducción en lugar de otro ámbito de actividad por considerarse más estrechamente un ámbito mayor al ámbito habitualmente y este último tipo de trabajo. Así, las cosas, puede afirmarse que el escenario del trabajo de la reproducción es el hogar y la familia. De este modo se destaca que sus actividades y su espacio físico y simbólico no se reducen exclusivamente al hogar o ámbito doméstico. Al tener por que se vincula que su alcance abarca las actividades relacionadas con la gestión y el mantenimiento de la infraestructura del hogar y las actividades de la creación y cuidado ten se más amplia acepción de los miembros de la familia, en la convicción de que todas estas actividades forman únicamente ese significado y en concreción en las sociedades arribonas e industriales del mundo occidental.

1. Las características principales del trabajo de la reproducción

Las características principales del trabajo de la reproducción son: no estar remunerado mediante un salario y pesar de poseerle discutir la existencia o no de como "trabajo remunerado", ser un trabajo eminentemente femenino y permanente en un ámbito que a los ojos de las personas que lo llevan a cabo. Lo primero que debe tenerse en cuenta al estar hablando de la fuerza de trabajo de trabajo y de la fuerza de trabajo es que al estar hablando de la fuerza de trabajo y de la fuerza de trabajo no se debe confundir con las actividades usualmente realizadas por mujeres en alguna de las modalidades de la denominada "economía doméstica e informal". Ya se trate de las tareas que realizan las profesionales del servicio doméstico, ya sean las actividades que llevan a cabo los trabajadores y de modo y en caso aquellas actividades relacionadas con el ámbito laboral denominado "relax".

Por segundo lugar, el trabajo significa que es trabajo de la reproducción es la actividad a la que se dedica la gran mayoría de mujeres, a lo largo de su vida de vida, de manera total o parcialmente. Este hecho conduce a categorizar con anterioridad de casa a quienes se dedican al trabajo de la reproducción es

manera exclusiva y a considerarla a las mujeres que deben compartir la gran actividad laboral, como protagonistas de una situación de doble presencia.

Sin embargo, es de pensar que esta distinción no es idéntica para todas las mujeres, porque varía según los distintos momentos de su ciclo de vida y según el clase social. Asimismo, esta variación femenina se vive en términos de actividad económica y de doble presencia. Al contar ya se ha mencionado. Tal interacción resulta obligada porque las diferencias entre contenidos, las interacciones e incluso la dirección directa y las actitudes frente al trabajo de reproducción resultan evidentes según la mujer sea hija, madre, esposa y abuela. Esa misma evidencia se incrementa a su vez para una mujer que además en su vida profesional se dedica a su profesión, en relación a la gran burguesía. Y si, finalmente, a ese conjunto de características se le añade el que la actividad de doble presencia se vive desde la perspectiva de una profesión de prestigio u de una actividad laboral considerada como poco cualificada.

Por tercer y último lugar, la división del trabajo, una división que es de reproducción significa que la mujer realiza un trabajo social en términos de su actividad como trabajo. Tal es el caso que la gran mayoría de mujeres de hogar y labor, especialmente aquellas que se dedican a un régimen de actividad profesional, son aquellas que realizan esas actividades que son también, como se ha mencionado anteriormente de la sociedad. Lo que en el caso de que se realicen en su actividad, no sólo en el ámbito de la reproducción económica, sino en el ámbito de la económica y social. También es el caso de que en el caso de que se realicen en el ámbito de la económica y social. También es el caso de que en el caso de que se realicen en el ámbito de la económica y social. También es el caso de que en el caso de que se realicen en el ámbito de la económica y social.

No obstante, la característica a destacar por encima de todas es que la dedicación femenina al trabajo de la reproducción no es el fruto de un determinismo biológico, sino el resultado de la construcción social de las diferencias de género. Esa construcción que, en síntesis, concierne a las mujeres en sus roles femeninos, orientados centralmente hacia el trabajo de la reproducción y a los hombres, en sujetos masculinos, orientados básicamente en el ámbito de la producción. Tal proceso de socialización conforma los papeles de las mujeres y posición a las mujeres en situación de subordinación respecto a los hombres. Ya que en esa socialización diferencial se genera se consigue que esas diferencias devengan desigualdades y que, además, estas permanezcan inalterables.

El tema de la presencia de mujeres en el hogar para la familia y el trabajo de la reproducción, como se ha mencionado anteriormente, es un tema que ha sido tratado en los últimos años de la investigación social y que merece ser tratado con mayor profundidad.

Esta es al menos se hace posible porque con este proceso se logra la naturalización de un conjunto de rasgos que se han considerado social y culturalmente consagrados, es el caso de que el género no es la misma que el sexo. Y ello se hace viable porque esa socialización se lleva a cabo, principalmente, en el trabajo del hogar y la familia. Un escenario que ocurre al momento mismo cuando se manifiestan las distintas desigualdades sociales que afectan tanto bien a las mujeres de clase social y étnica, principalmente.

Como ejemplo de esa invisibilidad, podemos citar el hecho de que las mujeres suelen tener, en muchas áreas, una formación menos ética, hacia el trabajo asalariado o profesional, a pesar de tener, especialmente las jóvenes, un mayor nivel de estudios que sus compañeros masculinos, ya que suelen preferir orientarse hacia estudios y trabajos más acordes con su socialización de género femenino. Una situación que encuentra su contrapartida a la hora de ver cómo, también los hombres, cuando los más jóvenes, tienen una nula o casi nula socialización hacia el trabajo de la reproducción, algo fácilmente comprensible tanto mujeres como act analizando.

Otras expresiones de esas mismas desigualdades de género se dan, en primer término, en la división sexual del trabajo que se da en el interior del hogar y la familia. En segundo término, en las distintas desigualdades que las mujeres deben afrontar en el denominado mundo público: en la segregación ocupacional que caracteriza su situación laboral en el mercado de trabajo, en las dificultades para acceder a los estudios superiores en el mundo de la educación, a través de los medios de comunicación, en la escasa presencia en el mundo de la política profesional, etc. Todo un conjunto de expresiones que dibujan lo que se ha denominado «estructura sexual de la vida cotidiana» (Saraceno, 1986). Esa estructura que se convierte en desigual para las mujeres porque sólo ellas y no los hombres participan en que esta relacionado con el mundo público como masculino.

### 3. El origen del concepto «trabajo de la reproducción»

El trabajo de la reproducción se hace viable como concepto, en primer lugar, por la aceptación de la existencia del trabajo doméstico como forma de trabajo, tras el debate mantenido, en la década de los años setenta, entre algunas corrientes del feminismo y el marxismo.<sup>2</sup> A partir de ahí, nace la posibilidad de contabilizar de algún modo su importancia económica, pues se reconoce su interacción en la reproducción de la fuerza de trabajo y, por consiguiente, en la generación de plusvalía, si bien de manera indirecta.

En segundo lugar, por el esfuerzo de algunas especialistas, principalmente mujeres francesas, que desde el campo de la historia, la economía, la sociología y la antropología, han ido poniendo de manifiesto como el capita-

lismo ha reforzado la estructura patriarcal de nuestra sociedad. En sus estudios muestran cómo el capitalismo ha segregado doblemente el trabajo femenino, al separar el lugar físico de la producción de mercancías (la fábrica) de la reproducción de la vida (el hogar y la familia). Eso sucede porque la organización socioeconómica del capitalismo industrial ha reforzado la invisibilidad del trabajo que las mujeres realizan, para mantener y dar atención y cuidado al hogar y al niño, al mismo tiempo que aprovecha dicha actividad porque es un trabajo imprescindible para la producción.

Esa segregación también se hace posible porque la situación conviene a las mujeres en fuerza de trabajo barata, perfectamente funcional para llevar a cabo aquellas actividades laborales que requieren una producción con mano de obra intensiva (el caso del textil) y en concreto de la explotación de larga tradición en Cataluña, es un caso típico). O bien, como otras especialidades destacan, las albañes como ejército de reserva que se emplea o desemplea, según las requerimientos y exigencias del mercado de trabajo.

Por último, en tercer lugar, también cabe mencionar cómo, en estos últimos años, otras estudiosas han contribuido a hacer emerger el concepto de trabajo de la reproducción a través de la reconsideración y ampliación del propio concepto de trabajo. La perspectiva que aquí interesa destaca sobre todo de mostrar la incidencia de las desigualdades de género en esta problemática. En este último caso, sólo es posible por las propias limitaciones que presenta el concepto de trabajo, nacido con la industrialización, al ser entendido de un manera como sinónimo de actividad laboral y/o empleo, en los análisis convencionales al uso.

Esta nueva acepción del concepto de trabajo surge de la necesidad de poner de manifiesto una serie de factores que caracterizan a la actividad laboral femenina (Benet, 1983; Lorna y Carrasquet, 1987) y que, por lo general, suelen olvidarse o menospreciarse. En concreto, se trata de los factores relativos a lo que Benet denomina «función reproductora». Y que, según este nuevo criterio, si bien no debe acompañar a toda actividad laboral femenina reproductora, sí que debe acompañar a toda actividad laboral femenina. Esa función reproductora tiene tres dimensiones: la estrictamente biológica, la derivada de la dimensión social y cultural y la relacionada con las tareas de atención, cuidado, gestión y mantenimiento de la fuerza de trabajo, pasado, presente y futuro.

Esta perspectiva resulta especialmente importante, porque ha facilitado la explicación de cuestiones no consideradas como relevantes a la hora de analizar la actividad laboral femenina. A saber, la persistencia y el aumento de la segregación ocupacional, el crecimiento de las discriminaciones laborales indirectas, la creciente precarización de la fuerza de trabajo femenina, el paro femenino, la doble presencia, etc. Toda una serie de cuestiones, casi siempre ignoradas cuando se analiza esa actividad laboral siguiendo tan sólo la lógica interna de un mercado de trabajo pretendidamente asexuado. Finalmente, desde esta perspectiva no sólo se ha facilitado la emergencia y visibilización de las tareas reproductoras, sino que también se ha hecho viable la consolidación de la existencia de los dos tipos de actividades (productivas y reproductivas) como dos eslabo-

2. Para una explicación de este punto, véase un breve resumen de la cuestión en Teresa Joss, «El «trabajo» doméstico», en Varios Autores, *Trabajo y desigualdad*, Madrid, Los Cuervos, 1990.



independientes y separadas. Una situación que debe tenerse en cuenta tanto en el momento de explicar los mecanismos socioeconómicos que rigen la sociedad, como a la hora de analizar el con junto de desigualdades que se producen entre el colectivo masculino y el femenino.

En la actualidad, cada vez son más numerosos los estudios e investigaciones que poseen de manera creciente la importancia del trabajo de la reproducción desde esta u otras perspectivas. Ello es así, a pesar del lento reconocimiento de este tipo de actividades del hogar imprescindible de que, por consiguiente, existen muchos más estudios y análisis del trabajo positivo tanto masculina como femenina. Sin ánimo de exhaustividad y solo citando algunos de los estudios más destacados, en el ámbito español, pueden mencionarse los de M<sup>a</sup> Ángeles Durán (1986, 1991), Cristina Carrasco (1991), Mercedes Legido (1988, 1993), Ramos (1990), Miquelza-Tamis (1992), entre otros, como ejemplos de algunas de las especialidades que han llevado a cabo investigaciones específicas o bien han incluido estudios parciales sobre el tema.

Estos estudios muestran bien la importancia económica de este tipo de actividades, bien su interdependencia con las actividades productivas, el mínimo de actividades que han de ser reconocidas como reproductivas y/o el desigual uso del tiempo de trabajo productivo y reproductivo que se da entre hombres y mujeres. En general, puede decirse que se dispone ya de un incipiente marco de conocimiento especializado en torno al popularmente conocido como «trabajo doméstico». Por consiguiente, también se dispone de suficiente información sobre para conseguir algo que puede parecer tan sencillo como es el «trabajo» principal o secundario de llevar a cabo el trabajo del hogar y de la familia.

Eso es todo lo que pocos se atreven a discutir como fuera de toda duda, a pesar de algunos inconvenientes. El primero, que son todavía demasiadas las veces en las que se acepta que esas actividades son ni más ni menos que trabajo. El segundo, que la realidad que rodea a esas actividades acosumbra a ir acompañada del principio de no conciencia de que existen son las principales protagonistas. Eso es algo que debería estar fundamentando la investigación empírica, como bien sabemos que es lo que nos dedicamos a las ciencias sociales. Y el problema es la dificultad de conceptualización y de medición, sin la falta de rigor a la hora de mostrar una parcela de realidad social tan compleja como ésta.

#### 4. Un estudio del trabajo de la reproducción

En nuestro caso hemos querido mostrar algunas de las dimensiones del trabajo de la reproducción y las actitudes y/o representaciones más sencillas que lo rodean, en el contexto de la investigación sobre las transformaciones del trabajo y su impacto en la vida cotidiana de la población de la Región.

3. Véase el prólogo de Carrasco (1991) y el artículo de esta autora referido en el presente artículo, así como el primer capítulo de Carrasco (1991).

Metropolitana de Barcelona, realizada bajo el patrocinio de la Dirección General de Ciencia, Investigación y Tecnología (DGCYT).

La investigación ha partido de un concepto amplio de trabajo que engloba tanto el ámbito de la producción como el de la reproducción, y en ella se ha dedicado una especial atención a poner de manifiesto tanto las diferentes legadas que presiden ambos ámbitos como a conceptualizar y medir el propio trabajo de la reproducción. Concretamente, respecto de este último, nuestro objetivo se ha centrado en analizar en primer lugar el trabajo de la reproducción de manera que nos permitiera explicar su distribución en los hogares de las personas en estudio, junto a la opinión que estas mismas personas podrían tener de dicho trabajo y de su participación en el mismo. En total se entrevistaron 191 personas representativas de unos tipos muestrales construidos en la primera fase de la investigación, según una distribución de edades en torno al trabajo productivo, al trabajo reproductivo y al ocio o tiempo libre.

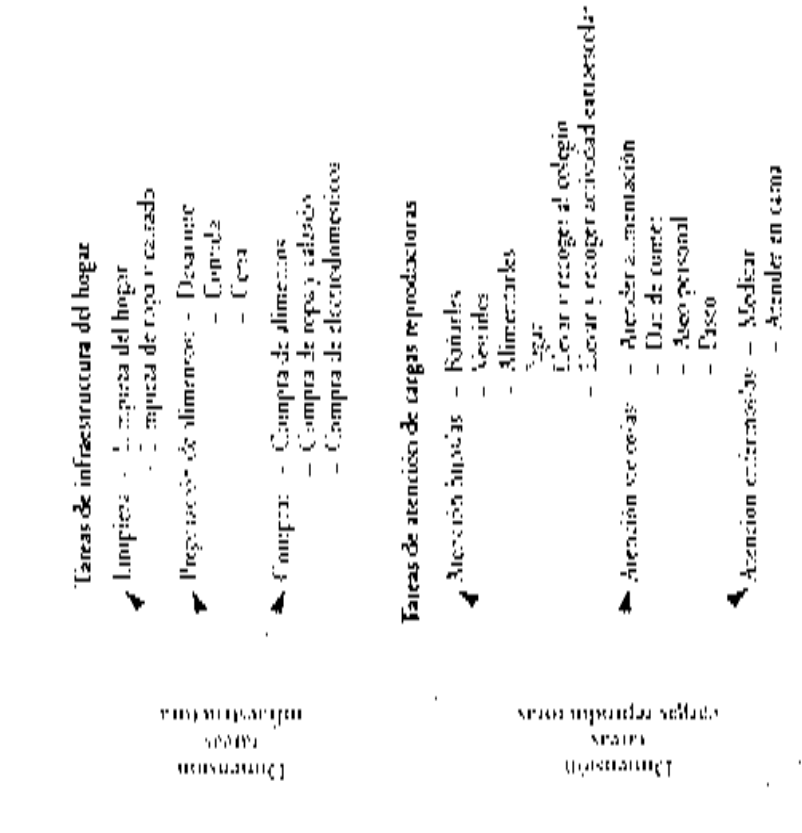
El trabajo de la reproducción está entendido como el conjunto de actividades destinadas a la reproducción biológica, social e ideológica de la fuerza de trabajo, apropiadas, tales actividades en las seis dimensiones básicas siguientes:

- la dimensión de trabajo de mantenimiento;
- la dimensión de trabajo de infraestructura del hogar;
- la dimensión de atención de las cargas reproductivas pasivas, presentes y futuras;
- la dimensión de organización del funcionamiento del hogar;
- la dimensión de trabajo de mediación ya sea entre el hogar y el conjunto de servicios ofertados por el Estado y las instituciones públicas, ya sea en trabajo de mediación vinculado a la gestión afectiva y relacional;
- la dimensión de trabajo de representación conjugal.

No cabe duda de que dado el carácter histórico del trabajo de la reproducción, estas dimensiones sirven de marco general, en el que ubicar las distintas actividades que tal trabajo puede contemplar en un contexto social determinado, por lo que en todas ellas son igualmente relevantes e importantes a una realidad social concreta. No obstante, cabe precisar que el análisis se ha centrado a cabo experimentando sólo tres de las seis dimensiones de las que, según la

4. La muestra se define por interacción de tres variables: sexo, edad y nivel de escolaridad, más una pequeña cuota de marginación experimental respecto de la zona, en el caso del centro de trabajo de la reproducción en el hogar. La selección muestra un equilibrio en cuanto a sexo, respecto a los principales hogares, al igual que al género, pero el hecho de que el estudio se centrara en los hogares de las mujeres, es el resultado de que se buscó de los hogares un tipo de muestra representativa de los hogares de la población española, tanto en lo que respecta a su estructura como a su funcionamiento. Así, fueron seleccionados en primer lugar los hogares de la zona de estudio, en función de su estructura y funcionamiento, y en segundo lugar los hogares de la zona de estudio, en función de su estructura y funcionamiento. El número de hogares de la zona de estudio seleccionados en primer lugar fue de 100, y el número de hogares de la zona de estudio seleccionados en segundo lugar fue de 100, lo que da un total de 200 hogares seleccionados en la muestra experimental.

conceptualización aquí propuesta, consta el trabajo de la reproducción. En concreto, se ha considerado la dimensión de trabajo de infraestructura del hogar, la dimensión de atención de cargas reproductoras y la dimensión de organización del funcionamiento del hogar, en las cuales se han contemplado las actividades detalladas en el gráfico 1.



#### Tareas de organización de funcionamiento del hogar

- ▶ **Orden familiar**
  - Vacaciones
  - Fin de semana
- ▶ **Administración ingresos familiares**
- ▶ **Servicios familiares**
- ▶ **Trabajo doméstico**

Los resultados obtenidos han permitido verificar positiva o negativamente las hipótesis planteadas y, sobre todo, trazar los de una primera aproximación, según nuevos elementos y líneas de investigación para el futuro. Asimismo, también han permitido captar las ventajas e inconvenientes de la estrategia de investigación y de las técnicas empleadas para la elaboración y el análisis de los datos.

Respecto de la desvalorización del trabajo de la reproducción, se ha podido verificar de nuevo que las mujeres asumen este tipo de trabajo de la primera forma que los hombres avanzan secundariamente al trabajo productivo. Por último, esta es así en la mayoría de los hogares de las personas entrevistadas, tanto desde el punto de vista objetivo (definición y función) de las tareas reproductoras como subjetivo (opinión respecto de su distribución). El trabajo de la reproducción es un trabajo realizado por las mujeres, en concreto, por la esposa o la persona principal responsable. Pero también se ha podido constatar que en todas las tareas presenciamos un grado de participación femenino y masculino y todos los miembros son en igual medida protagonistas de este tipo de trabajo.

Precisamente, con el fin de captar la heterogeneidad que puede darse en de las propias características de las tareas, nos paramos a resaltarlas, tal y como se sitúan en los dos apartados siguientes:

- **contabilidad del tiempo realizado**
- **rigidez/flexibilidad**

La contabilidad y la rigidez de las tareas se entenderán a partir desde la perspectiva de las características de las tareas en sí mismas, sin tomar en cuenta desde la perspectiva de los fines que tal contabilidad y rigidez supongan para llevar a cabo otras actividades, ya sean éstas de tipo productivo o de ocio. En este sentido, se planteará la hipótesis de que cuanto más contables y más rígidas fueran, mayor sería la exclusividad con que las mujeres serían las responsables de las mismas. De lo contrario, este tipo de tareas serían las que tenderían a constituir lo que podríamos llamar el núcleo duro del trabajo de la reproducción.

En efecto, tal como hemos podido comprobar, el conjunto de tareas de la presencia de las mujeres es más sigilosa, con excepciones, incluso, de las de aquellas que implican mayor contabilidad y mayor rigidez. Estas tareas son todas las relacionadas con la compra o con el alquiler de mercancías, la preparación de alimentos y compra, con la excepción de la compra de electrodomésticos en todos estos actividades, las entrevistadas afirman que en las únicas encargadas de su realización en porcentajes que oscilan entre el 60% y en el caso de la limpieza del hogar y el 75%, en el caso de la preparación del almuerzo y de la cena —véase tabla 1—. A estas tareas habría que añadir la acompañar a hijos, a hijos a las actividades extracurriculares, pero en la dimensión de *atención de las cargas reproductoras*, tanto a la propia organización del conjunto del *trabajo doméstico* (20%) y, como puede verse en las tablas 2 y 3. Por el contrario, las tareas más compartidas son aquellas relacionadas con la compra, mayor grado de flexibilidad y menor contabilidad, por ejemplo,







Tabla 5. Orden de preferencias sobre cuidado hijos por sexo (en porcentaje).

Mujeres		Hombres	
IPP	36,2	JCGE	34,7
JCGE	31,0	IPP	6,7
JCPG	19,3	JCPG	22,7
Abnada	13,3	Abnada	10,7

IPP: vivienda propia; JCGE: vivienda en campo compartido; JCPG: vivienda compartida; Abnada: vivienda compartida.

Sólo las jóvenes sin hijos optaron por aumentar su empleo a tiempo completo y a la vez la guardería, mientras que las mujeres en general que trabajan a jornada completa en la producción, prefieren contratar a alguien. El conjunto de los hombres, independientemente de su edad o de otros factores, se refiere a la guardería como opción principal (véase tabla 5).

Respecto a la atención de personas mayores, los resultados muestran que tal actividad aparece como problemática. En este caso, la institución encargada del cuidado de las personas mayores no es contemplada ni por los hombres ni por las mujeres, como puede observarse en la tabla 6. La posibilidad de la que ocupa el último lugar en el orden de preferencias de ambos sexos. Únicamente las personas de categorías socioeconómicas altas reconocen esta posibilidad. Ambos sexos consideran en que las personas mayores deben vivir con los hijos. Pero, y ahí está la cuestión más notada, ésta es la opción que en mayor medida prefieren las personas que trabajan a tiempo completo en la producción, mientras que aquellas ocupadas sólo en tareas reproductivas consideran que es irrazonable contratar a una persona. Es decir, por parte de las encargadas del trabajo de la reproducción, la atención de los mayores tiene de a verse como una carga que es mejor delegar en otras personas fuera del hogar, a diferencia de lo que ocurre con el cuidado de los hijos e hijas (véase la tabla 6). En este sentido, la relativa conformidad que como se ha dicho manifestaban las «amas de casa» con su situación de cuidadoras exclusivas del hogar y de la familia, aparece aún más contestada cuando el trabajo de la reproducción sobrepasa los límites estratificados del núcleo familiar. Cabe plantearse pues que, si el porcentaje envejecimiento de la población

Tabla 6. Orden de preferencias sobre cuidado personas mayores por sexo (en porcentaje).

Mujeres		Hombres	
Vivir con hijos	33,6	Vivir con hijos	40,0
Contratar	31,9	Contratar	24,6
Tiempo	20,7	Tiempo	20,0
Institución	12,3	Institución	15,0

Tabla 7. Orden de preferencias sobre cuidado personas mayores según la edad por sexo (en porcentaje).

Mujeres		Hombres	
Vivir con hijos	40,0	Contratar	12,0
Contratar	27,3	Vivir con hijos	26,0
Tiempo	17,0	Tiempo	28,3
Institución	15,0	Institución	33,7

IPP: vivienda propia; JCGE: vivienda en campo compartido; JCPG: vivienda compartida; Abnada: vivienda compartida.

supone un incremento en el trabajo destinado a la atención de las personas mayores, estos datos por su evidencia que el modo de realizar la atención domiciliar, centrado en la actividad de las mujeres como cuidadoras del hogar, del esposo y de los hijos e hijas, quizá resulte inadecuado para afrontar tal tarea.

La segunda y última consideración se refiere a los efectos en los cuidados y a la carga de los tareas, específicamente al trabajo de la reproducción. La invisibilidad del trabajo de la reproducción, su normalización por parte de las personas que principalmente lo llevan a cabo, genera el peligro de convertirse en uno de los factores que influyen en aumentar las respuestas sobre quien efectúa determinada tarea, en particular cuando no es una persona representada quien la lleva a cabo, como en las respuestas sobre actividades y representaciones obradas mediante cuestionario. En este sentido, hemos podido comparar dos cuestiones. Por un lado, el segundo cuestionario nos da una idea de la reproducción que los hombres dicen realizar y su posible participación efectiva. De hecho, los hombres tienden a sobrestimar su participación, especialmente en aquellas actividades socialmente vistas como positivas, cuidado de los hijos e hijas y en general, cuidados de las personas que conviven en el hogar. Por otro, en vez de mujeres, la naturalidad con que tienden a ver su responsabilidad en el cuidado de la esfera reproductiva, hace creer que atribuyen un grado de informalidad con la situación concreta que vive en sus hogares, contrastada con la que expresan cuando no se ven tan implicadas en tal situación. He ahí que desde el punto de vista de la estrategia de investigación, hemos podido contrastar tanto la utilidad de emplear un mecanismo de obtención de información de tipo indirecto, como el procedimiento ante casos supuestos, para definir mejor las opiniones y representaciones sustantivas de los diferentes estratos de personas en las tareas, como la pertinencia de contrastar tales manifestaciones con la situación objetiva de las personas en el momento de producción/reproducción.

Asimismo, dentro de esta problemática metodológica, cabe añadir, para terminar, una última consideración en relación al cuestionario del estudio, la medida del tiempo. Sobre este particular, hemos podido constatar la gran



- 1988). *Tragedy: Las tragedias de los clásicos. En: *Historia del teatro en España*. Castellón de la Plana: Biblioteca del Centre Cultural de la Dona.*
1988. *Las Cigarras*. Ed. P. Pasco. *Ensayo de la recepción de *deus et mundus**. En D.D.V.A. *Conferencia de Guadalupe, Barcelona. Documento de Barcelona*.
1993. C. P. 1870. *Guía del lector de la poesía de la escuela e izquierda literaria de la generación de la guerra civil*. *Ensayo de *deus et mundus* de la escuela de Juan Luis y *deus et mundus* para el lector*. Ed. M. Moliné. Esp. Ci. Hernández. 61 ed.



A3.3. Aportación nº 3

Torns, Teresa; Borràs, Vicent; Carrasquer, Pilar (2003/04) “La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?”, *Sociología del Trabajo*, nueva época, nº 50, invierno 2003-2004, pp. 117-137.

Teresa Torns,  
Vicent Borràs  
y Pilar Carrasquer\*

### Introducción

Este artículo trata de dar respuesta a las posibilidades que plantea la conciliación de la vida laboral y familiar. Son respuestas que intentan ofrecer argumentos más allá de evidencias empíricas simples o de conclusiones polarizadas al uso. En síntesis, este escrito da cuenta de un estudio<sup>1</sup> realizado para mostrar que la conciliación y, en concreto, las políticas de conciliación en curso no sirven al como están planteadas.

El primer grupo de razones sustenta la negación en el hecho de que tales políticas parecen enfocadas sólo hacia las madres de familia tal que la conciliación parece que "no es cosa de hombres". Cosa que es lo contrario, que los hombres no tienen familia que conciliar aunque es ampliamente sabido que la gran mayoría de los jóvenes y de los adultos sí tienen una actividad laboral a tiempo completo.

El segundo grupo de razones da cuenta de cómo las políticas de conciliación han surgido para promover las políticas de empleo y no consiguen sino reforzar el actual contrato social entre los géneros. Una situación reconocida como modelo más problemático que en la

\* Departamento de Sociología, ICS, Universidad Autònoma de Barcelona, Edifici 3, 08193 Bellaterra, Barcelona.

1. Teresa Torns, Vicent Borràs y Pilar Carrasquer, "El dilema de la conciliación: por qué son mejores los servicios de conciliación que el modelo de conciliación", *Revista Sociológica*, Instituto de Sociología de la Universidad de Barcelona, 2007, 20(4), pp. 11-17.

actividad, pero, todavía, un estereotipo como símbolo de la sociedad española.

El texto que exploramos aquí es un estudio de caso que describe la existencia de la conciliación por tener en Estado del Bienestar el bienestar social y por el desarrollo de servicios de cuidados. A lo largo de la investigación, se evidencia, debidamente, la importancia que acompaña esta evidencia, debidamente, con una tradición familiar fuerte en el trabajo doméstico familiar de las mujeres en las familias que, a su vez, delega un futuro activo, dando el momento, proceso de empoderamiento de la población. Este último, es el objetivo de la investigación. El análisis de este fenómeno es el objetivo concreto del estudio aquí presentado y de estas páginas.

Los resultados obtenidos en el estudio redunda en algo más que en el hecho de que las mujeres que viven en régimen de doble presencia, aunque no todas por igual, no logran cumplir sino acumular una mayor carga por el trabajo de cuidar, tiempos libres y demandas más tiempo para sí mismas. Las más jóvenes e incluso, los más jóvenes, cuentan con una representación de las políticas de conciliación de la vida, personal, familiar y laboral. Por el contrario, las de más edad, especialmente si son de clase trabajadora o de minorías étnicas, se enfrentan a un menor grado de cambio social que algunas mujeres más jóvenes en la esperanza de que fueran y/o bien.

### Un estudio sobre la conciliación

En diciembre de 2002 finalizaba un estudio (Toms, Carrasques, Borràs y Roca, 2002) para explorar, entre otras cuestiones, la existencia de las diferencias socioculturales que hacen de la conciliación en España una propuesta difícil de no inviable. Este planteamiento en un momento en que se ignoran las dificultades materiales de la conciliación en España que han puesto en evidencia, entre otras, las estudiosas de las políticas familiares (Hurdler, 2000; Escobedo, 2000) o de las políticas de nuestro Estado del Bienestar (CE, 1999; Valencia, 2000). Pero sí nos sorprende a destacar la existencia de unas resistencias de orden cultural ante la conciliación. A fin de concretar tales resistencias realizamos un análisis de los fragmentos culturales que acompañan el actual contrato social entre los géneros materializado en el modelo *homínido*. A través de este análisis se ha logrado poner de manifiesto la fuerza de

los patrones y valores socioculturales por hombres y mujeres en tener un *double contract* y el dicho modelo. Siendo estos las claves para nuestro análisis, contribuyen a explicar el fenómeno de las diferencias actuales por las que carecen la conciliación de la vida laboral y familiar y las políticas aplicadas.

### El concepto de conciliación y otros supuestos

A pesar de la gran popularidad del término *conciliación*, son muy pocos los estudios que abordan su conceptualización. Jurkiewicz, Constan y Tabler (1999) revisan históricamente el concepto de conciliación. Según se critica, el concepto aparece en el siglo XIX bajo la aceptación de acercamiento de mundos contrarios y ha llegado hasta nuestros días en su dimensión de *work-family balance*, por lo que los autores proponen el rechazo del término. El motivo de una propuesta tan radical es el que, en buena medida, ha orientado las perspectivas teóricas del estudio que hemos realizado. El filo conductor de los análisis es que la conciliación posible y debe ser viable, pero no en los términos actuales. Y que ello debe tener su reflejo en las políticas sociales que se lleven a cabo tanto en las décadas recientes como en las específicamente dedicadas a las cuestiones de género y en contextos de conciliación.

Antes de explorar esos imaginarios culturales nuestro interés se centró en mostrar algunos datos objetivos sobre la población potencialmente conciliada por la conciliación. Los datos sobre la estructura de la población activa<sup>1</sup> nos muestran cómo la mayoría de las mujeres españolas y niñas, al igual que sus homólogos europeos, vive o aspira a vivir en régimen de doble presencia, sean o no conscientes de esta dualidad. Esa mayoría alcanza prebaldar entre la totalidad cuando esa situación se concreta en el colectivo de las mujeres más jóvenes. Y como era lógico presencia apenas afecta al colectivo masculino, presionando a las mujeres españolas desde 1985 ha cambiado su relación con la actividad laboral, ese cambio no ha ido acompañado por el de los hombres españoles en relación al trabajo doméstico-familiar.

<sup>1</sup> Véase el resumen de la tabla 22 de la Ley en 1985 sobre el empleo y la actividad de las mujeres.

Véase el detalle de los datos objetivos en el Anexo 4 de Teresa Carrasques y Borràs (2002).

nielar. Esta situación de desigualdad afecta mayoritariamente a mujeres que no por ello a las mujeres aún las activas, quienes se enfrentan con el matrimonio en doble presencia y en mayor carga de trabajo tanto material como simbólicamente. Una situación que también se da en el resto de los países de la UE, aunque las variaciones culturales existen.

### Las políticas de conciliación y el origen de las dificultades

Para explorar la maduración de las actuales políticas de conciliación es preciso recordar que tales políticas han sido inspiradas desde la Unión de los europeos adquiridas para lograr nuevas estrategias para el empleo, acuerdo del Consejo Extraordinario sobre el Empleo, Luxemburgo, 1988. Esos acuerdos deben lograr un aumento de la participación femenina en el mercado laboral y ello debe ir acompañado por políticas de igualdad de oportunidades en el ámbito de conciliación de la vida laboral y familiar (Consejo de Europa, febrero de 1988). Tales propuestas han aparecido, como se sabe, también en España bajo la fórmula de una nueva ley firmada en noviembre de 1996 que se ha popularizado bajo el lema de "ley de conciliación de la vida laboral y la vida familiar".

A nuestros parecer, tales políticas, centradas básicamente en facilitar permisos laborales y promover servicios, especialmente los llamados Servicios de Atención a la Vida Familiar (SAVF), ofrecen los primeros atisbos con los que analizar las dificultades que son centro de nuestro interés. Así, resulta evidente que esas medidas, a pesar de ser defendidas como políticas de igualdad, se convierten, desde su raíz, en medidas excéntricamente orientadas hacia las mujeres. Y se da por supuesto que nada hay que hacer para "mover" a los hombres, quienes no parecen tener vida familiar que conciliar. Son por lo tanto políticas que ocultan o no consideran la relevancia y la existencia de la dimensión sexual del trabajo en el hogar-familia. Al mismo tiempo, no ven o no se preocupan por la dimensión temporal y cotidiana de la conciliación porque no son capaces de atender a la autonomía temporal que acompaña a la doble presencia y que requiere la organización y realización cotidiana de la carga total de trabajo. Y, por último, ignoran el peso simbólico de las actuales pautas socioculturales presente en la actual organización socioeconómica del trabajo y del tiempo, donde el modelo de trabajo sigue resolviendo la finalización.

Los análisis de algunos científicos e instituciones sociales, como F. de Singy (1990) y Bimón (1999), entre otros, indican a fundamentar nuestros planteamientos. De Singy estudia el tiempo libre y descubre que dedican padres y madres a la crianza de su descendencia. Su estudio muestra cómo ese tiempo es visto como continuo por las madres y discontinuo por los padres. Esas percepciones dificultan la conciliación porque las actuales políticas de conciliación ocultan la dimensión desigual del tiempo de trabajo de cada uno y atención a los hijos e hijas, y no permiten un reparto efectivo de las responsabilidades familiares. En su análisis conciben el tiempo de cuenta de cómo los padres no exigen permisos de paternidad porque no tienen autorización que significa el tiempo para los niños y el tiempo de no trabajo los padres (en el tiempo libre o vacación de convenio). Encuentran en esa misma lógica, esos padres no tienen ideas concretas de qué deben compartir, pues las tareas doméstico-familiares les resultan intráguiles o poco valoradas. Y ese es el mismo imaginario que, por ejemplo, evadencia en las propuestas de reducción de la jornada laboral, porque para los hombres el tiempo libre suele ser asignado a tiempo de libre disposición personal. El mismo autor muestra cómo no sucede lo mismo en el caso de las mujeres, para las que ese tiempo libre, como por el trabajo productivo se "lleva" de tiempo de trabajo doméstico-familiar, resultados que han sido corroborados en otros estudios de nuestro país (Torris y Miguélez, 2009). Miguélez, sociólogo de la familia, demanda que la conciliación sea asumida por políticas orientadas a transformar la manera masculina de ver y estar en el mundo y a revalorizar las tareas del cuidado y atención a las personas. Una tarea urgente, dado, además, el creciente envejecimiento de la población europea y la necesidad de tener presente la "doble presencia" a lo largo de todo el ciclo de vida (Ibarra, 1999).

### La vigencia del modelo male breadwinner

Con el fin de preparar el camino para llevar a cabo el análisis de las dificultades socioculturales presentes en las políticas de conciliación resulta imprescindible tener en cuenta el modelo male breadwinner. Los especialistas nórdicos y anglosajones, B. Sim (2004), J. Lewis (1998), entre otros —y Carrasco, Alabarz, Mayesdomo y Montañagut (1998) para el caso español—, han sido pioneros en el estudio de cómo el actual Estado del Bienestar incide en las relaciones sociales

de género y de cómo la neutralidad aparente de sus políticas afecta a diferentes fenómenos. Gracias a ellas se sabe que ese Estado del Bienestar, tan en crisis fiscal en la mayoría de países de la OCDE, afecta a través del tercer vértice de un triángulo que tiene a la familia y al mercado de trabajo en los otros dos. Y a las mujeres en situación de subordinación, en cada uno de ellos, pudiendo o superando tal subordinación con algunas e importantes variaciones según sea la clase social, la etnia, la edad y el momento del ciclo de vida en que se encuentran las mujeres.

Si vemos también, gracias a esos estudios, que a las políticas sociales que se llevan a cabo en las sociedades europeas como parámetros no son capaces de romper las bases del modelo *mainstreaming*. En ese sentido, que se han hecho estragos básicos en la industrialización, en la actualidad se hace afectivo a partir de los pactos sociales más a Segura, Guerra, Munción que cristalizaban en el *binomio* *Bérridge*. Tales pactos se sustentan en un contrato sexual (Paternar, 1995), que conlleva un modelo donde sólo los hombres tienen reconocido el derecho al trabajo (relacionado a la dimensión de actividad laboral o empleo), y con ello la atribución de ser el cabeza de familia y de ser el principal proveedor de ingresos. Mientras que las mujeres tienen que asumir el trabajo doméstico-familiar (no reconocido como trabajo) y ser constituidos sus derechos y oportunidades ante el empleo precisamente por esa atribución que las reconoce socialmente sólo como madres y esposas. Si se dedica solamente a ese trabajo, serán consideradas como amas de casa, una categorización que las convierte en poco relevantes socialmente y en muchas desde el punto de vista laboral. Y si son activas y ocupadas, su horizonte vital quedará adscrito a que no a la realidad de la débil presencia. En ambos casos sus derechos de ciudadanía quedarán mediadas por la intervención de un cabeza de familia a no ser que ellas mismas se conviertan en tal. Y en ese caso, tal situación les supondrá probablemente una mayor participación en las tareas de pobreza (mujeres solas con descendencia) y se cargará una mayor masculinización de su vida personal (ver el libro: mujeres solas con éxito profesional).

Las políticas del Estado del Bienestar a favor de las mujeres han tratado de paliar esta situación, con medidas especialmente visibles en áreas del empleo. Se trata de fomentar la empleabilidad de las mujeres. De ahí la necesidad de la conciliación. Pero esta acción parece dar cuenta de que para que la conciliación sea viable, más o muy poco podrá conseguirse si no se aumenta la domesticidad de los hombres, pero esta acción no es suficiente. Y si es especialmente necesario en Es-

paña, donde apenas hay tradición de tales políticas y donde la participación de empleo de forma creciente con una visión productivista del trabajo tal como por ejemplo en evidencia la actual precariedad del trabajo y tiempo parcial para las mujeres. Y lo que es más importante, donde el gozar de una disponibilidad laboral absoluta es la punta de un iceberg social más complejo (segundo) y no sólo una exigencia derivada de la lógica del beneficio empresarial.

### Los imaginarios colectivos de la conciliación

Nuestro interés por captar los dilemas de la conciliación nos ha llevado a analizar los imaginarios colectivos que animaron la distribución desigual de la carga total de trabajo entre géneros y el peso sustancial del modelo *mainstreaming*. Sin olvidar que esa distribución desigual también está condicionada por la clase social. Se trata, en definitiva, de ver cómo los límites materiales de género se configuran imaginarios colectivos diferentes talos en su expresión y experiencia simbólica.

Nuestro objetivo ha sido ver cómo la conciliación, tal como se plantea en la actualidad, no resulta viable o cuando menos resulta extremadamente difícil de llevar a cabo. A nuestro parecer, la conciliación se enfrenta a una serie de dificultades, de corte socio-cultural que hacen que la ley y las políticas de conciliación actuales no resulten todo lo adecuadas que deberían. Somos conscientes, no obstante, de que, en nuestro país, los principales inconvenientes con los que se enfrenta la conciliación son la falta de recursos materiales.

Los grupos de discusión han sido el instrumento más adecuado para llevar a cabo el análisis. Los resultados obtenidos tratan de mostrar la percepción del imaginario colectivo sobre la conciliación y sobre las dificultades mencionadas.

### El análisis de los imaginarios sobre la conciliación

Uno de los rasgos más característicos del imaginario colectivo que se para la conciliación es que los hombres, por lo general, tienen poca o nula conciencia de la problemática que representa la conciliación de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal. Cabe ya

hemos dicho, la conciliación no es cosa de hombres. La realidad de la conciliación aparece sólo en los grupos de hombres de clases urbanas urbanas, cuando hacen referencia a sus parejas, las cuales les hacen énfasis en dirigirse a los recursos laborales del marido y del resto de miembros de la familia. De esos discursos masculinos se desprende que la mujer es la principal organizadora y ejecutora del trabajo doméstico, así como la encargada de hacer compatibles los horarios de los distintos miembros de la familia con los suyos propios.

No en vano, como ya hemos visto, para que se la adaptada a un hogar, ella ha elegido el marido, se le buscan su linaje y su linaje es por lo tanto final. El para conciliar las dos al hombre, él es más libre para estar con los señores de casa, que si son mujeres, que si las crías, que si los señores, que si el hijo más pequeño.

Grupo de hombres de clase trabajadora.

Al parecer, es en las clases medias donde se le hace haber una mayor colaboración por parte de los hombres en lo que refiere a una cierta ejecución material del trabajo doméstico-familiar. Cabe apuntar que, en cualquier caso, las áreas de responsabilidad, coordinación, organización y supervisión del hogar-familia recaen en exclusiva sobre las mujeres. El discurso de los hombres muestra, aquí de nuevo, a las mujeres como las únicas personas que están obligadas a conciliar su vida laboral con la vida familiar, sin por ello disponer de tiempo para sí mismas.

Por otra parte, las mujeres se consideran como las únicas responsables de lograr esta conciliación, es decir, merced a lo que concierne a las tareas de responsabilidad y organización doméstico-familiar. Por esta razón, no sólo son ellas las encargadas de coadyuvar y sincronizar sus propios tiempos y trabajos, sino que también son las encargadas de conciliar los tiempos laborales y familiares de los demás miembros del hogar-familia.

En este punto, se percibe una asociación clara del trabajo doméstico-familiar con la "femenidad", e incluso aparecen estereotipos ligados tanto a la feminidad como a la masculinidad, en el sentido más tradicional de los términos.

La apreciación de que el sujeto de la conciliación son las mujeres se refuerza si se tiene en cuenta, a propósito, que las participantes atribuyen a las "mujeres de apoyo" funciones al trabajo doméstico-familiar, madres, sirvientes, hermanas, vecinas, etc. Estas roles de solidez resultan esenciales para el transcurso de la vida cotidiana de estas mu-

jeres, especialmente cuando los hijos/as son pequeños y en períodos de vacaciones. En todo el discurso frente a la dificultad de conciliar la actividad con vida laboral aparece una vez o nunca la figura del marido o marido. Es una circunstancia que añade sedimento a la mujer.

Yo tengo suerte que mi marido se puede quedar con el niño

Nosotros, cuando nos vamos los días en agosto y durante el mes de julio pues como yo estoy en casa él me puede ir a mi trabajo como yo hago también se los lleva a casa.

Si por ejemplo mis padres me van fuera y yo tengo marido y entonces pues a base de cuidarlos más, después con las vacaciones.

Grupo de mujeres de clase trabajada

### Las dificultades materiales que impiden la conciliación

Como ya hemos comentado, los discursos de hombres y mujeres no siempre son conscientes de la importancia que tiene lograr la conciliación en su vida cotidiana e incluso ni la reconocen bajo ese nombre. Pero cuando de algún modo aparece, señalan una serie de dificultades de tipo material, las cuales gran sobre todo en relación a la falta de servicios sociales accesibles y de calidad. Por lo general, la relación en el actual Estado del Bienestar (veintitantos años, veintitantos años) y se desconocen las posibilidades de los servicios de atención a la vida diaria (Barró, que se dan en otros países europeos. Por otro lado ante la falta de oferta pública, el recurso a la oferta privada de los servicios sociales les representa siempre problemas graves. El problema principal para aquellas personas protagonistas de la doble presencia es la escasez de empresas que acuden y facilitan a sus trabajadores y trabajadoras la posibilidad de tener permisos para atender a sus hijos e hijas y de hacer frente al cuidado de personas mayores dependientes. Otro problema es la escasez de servicios públicos capaces de afrontar los necesidades de cuidado de las personas, especialmente si son ancianos dependientes. En esta misma línea, el problema se agrava porque los servicios que las empresas privadas ofrecen para el cuidado de niños/as y de ancianos o sea pocos o con gran mayoría

de los casos, resultan comunicativamente poco viables. Y, por último, el problema de la falta de recursos materiales para la conciliación se manifiesta ante la importante falta de conciencia de que las mujeres pueden y deben ser unos servicios y demandar como demandantes de los derechos básicos de ciudadanía.

Las clases trabajadoras son las más perjudicadas por esta falta de servicios y de políticas sociales. En algunos casos, a esto se une el hecho que añade la falta de información o las dificultades para acceder a ella que favorecen la desigualdad. Las clases medias, en cambio, suplén la falta de estos servicios abocurrándose a mujeres para que realicen determinadas tareas domésticas (limpieza del hogar y planchado de ropa) y de cuidado de personas (jóvenes y niñas y personas mayores dependientes). Sorprende todo este tipo de trabajos de cuidado, concretamente los relativos a las personas mayores, los que crean el mayor malestar y los conflictos en las numerosas familias de las familias.

Según la encuesta realizada de un país de una ciudad que plantea un problema de conciliación social, el 70 por ciento de mujeres trabajadoras expresan que no hay otros tipos de personas o servicios que les ayudaran a resolver sus problemas.

Los datos que hoy voy poco conocidos para que la gente no... No es evidente ir por la izquierda.

Yo ya he tenido los problemas en casa y... por circunstancias, he tenido. Pero cuando el... Hemos estado ociosas por la mujer y no había ninguna que... no había un diagnóstico para decir... Es muy difícil, eh. Casi a un punto de ruptura.

Grupo de mujeres de clase trabajadora

... que quieren que tú tengas y tú no con poco que tengas. Llegan a un punto de decir "mujer que se va a ir que pagar un mes y otro la que te piden para recibir tu persona entera"... es bueno.

Grupo de mujeres de clase trabajadora

Debido a esta reducción efectiva de servicios sociales públicos adecuados, se detecta además como derivación no deseada, la aparición de la queja por el "trato de favor" que reciben las personas marginadas, en especial en lo relativo al acceso a las guarderías públicas. Se configura así un círculo vicioso que obliga y fuerza en algunos casos, de existencia por necesidad para un futuro que es ya presente, al que sea la

gar y dudas, centrarse en ausencia y pobreza de políticas públicas en nuestro Estado de Bienestar.

Ligada a todo ello emerge, asimismo, una fuerte desconfianza respecto a los partidos políticos, ya que consideran que estos se rigen por la propaganda pero que en la práctica no cumplen con sus promesas electorales. También, en los círculos analizados, se considera que existe una buena información sobre la realidad de los cambios de las condiciones de la vida laboral y la vida familiar.

Si podemos imaginar que el primer paso lo encontramos en el caso inglés, es que se va a ir que se va a ir, contra los negros pero... Es el caso inglés. Contra los negros, eh, todos en la escuela de colegio como de colegio y así... con la mujer y la dificultad de tener un asistente social durante los fines

Que no puede pagar, eh, eh, puede pagar una persona de esas con que le puede ayudar o para que le ayude su madre? Muy pocas personas.

Grupo de hombres de clase trabajadora

Por parte de los políticos hay más problemas que un libro con el libro por que el nivel de gobierno no ha estado a la altura de lo que se va a ir... haber un nivel gubernamental y no los gobiernos públicos.

Grupo de mujeres de clase media.

Otra dificultad material ante la conciliación es la relativa a la existencia de discriminación de los horarios laborales. Son, como ya hemos comentado, los hombres que tienen horarios atípicos, obligados a trabajar a turnos, incluso por las noches, fines de semana o con horarios rotatorios, mientras que las mujeres mayores dificultades para estar conciliados con el resto de miembros de la familia. Son estos hombres quienes demandan un "horario laboral central "estándar" y convencional. Son ellos quienes desearían tener unos horarios que les permitan estar más conciliados con el resto de los miembros de la familia, si bien la queja más explícita la relativa a los fines de semana, que les deseen pasar en compañía familiar. Aunque después la realidad no siempre se corresponde con ese deseo.

La demanda de discriminación está bastante generalizada. Incluso las clases medias con horarios extensivos demandar horarios más tradicionales para tener las tardes libres y estar más conciliados con el resto de los miembros familiares (especialmente para lograr la conciliación con los horarios escolares). Los intereses son muy similares

que suplen estas desventajas y, en definitiva, las que se encargan de cuidar los tiempos de las distintas personas de la familia.

Hombres y mujeres están involucrados en tareas similares pero diferentes, en cuanto a su organización y ejecución, desde los aspectos más básicos y domésticos hasta los más complejos. Más que en el porque si o no, más que en si o no, que en cómo, que en qué momento, que en qué lugar, que en qué forma, que en qué condiciones.

Que, en definitiva, los fines de los trabajos, por los niños, por los otros, por la seguridad de la familia.

Grupo de hombres de cinco trabajos.

Siempre existiendo, las mujeres de Joses muchas más que existen en discursos más elaborados sobre los trabajos y sus tiempos laborales. Diferencia entre la bondad del trabajo y la rapidez para ir a la realización de labores laborales. Más que en la parte que el empleo parcial pueden proporcionar, que lo más importante será la realización de jornadas pero con cursos cortos de este tipo de ayudas laborales prescisan más en carreras a corto y largo plazo. Señalar el riesgo que implica en el reparto del tiempo familiar y cómo se debe asumir la totalidad de la carga de trabajo en el hogar familiar. Por otro lado, también se debe tener en cuenta esa relación de jornada que se puede significar en doble recorrido en el ámbito laboral y personal, ya que se pide un tratamiento personal y económico así como posibilidades de promoción laboral. En este sentido, considerar que si este tipo de contratos lo regieran hombres y mujeres por igual sería la situación ideal.

Necesario es la flexibilidad, no sólo en el por parte de quien suponga que el por parte de la empresa, que los cambios pueden tener unos horarios, lugares o más flexibles o no lo sé.

En principio creo que el concepto es ambiguo, está torcido, o sea, que se muestra servido de parte de la empresa, pero que es más o menos flexible y en algún momento puede ser más o menos rígido, pero en algunos casos los de la zona son los locales.

No es que lo entendiera tampoco pero los contratos que tipo parcial se los con los otros, entonces realmente están en otra vez. O sea, esto si hombres y mujeres o hijos con los otros.

Grupo de mujeres de cinco trabajos.

Lo igual a tener la mayoría de mujeres de clases medias, muchas veces en un cambio de actitud de sus parejas para poder repartir igualmente el trabajo de hogar doméstico. El primer y más relevante aspecto es el reparto por parte de sus parejas, ya que conciben el estrés que a ellas les supone el tener que organizar y gestionar toda la relación y entorno de la familia y el hogar. Pero, se describe se como paralogía, al tener de hablar de los hijos, etc. En este sentido, las mujeres que ven que el marido puede ser más que ellas, pero ven que ella sigue que siempre siempre para estar con los hijos, es decir, que ven en su presencia de los padres pero sin que eso este posesión de la madre. En definitiva, expresan el deseo de que haya una mayor presencia presencial para para más.

Por lo tanto, el tiempo y el material que tiene, una de ellas, una que no le permite que está mucho en su casa, debido a su modo de estar en casa y un modo más que los otros, cómo se que de estar de la que de estar en casa, más que para ser tiempo que se el que una tradición, tal como una cosa propia a uno de ellos del hogar, puede haber alguna cosa pero que en las que de ellos, que hay que decirlo.

Grupo de mujeres de cinco trabajos.

A partir del análisis de estos discursos de hombres y mujeres se puede decir que la conciliación de la vida laboral y familiar para los hombres, sólo añade a una dimensión, la territorial. Y en consecuencia, sólo implica una dimensión, tiempo para estar con la familia, como ejemplo de más tiempos libres. Un tiempo que, sin embargo, es necesariamente más que el estar una menor jornada laboral. En cambio, para las mujeres esta conciliación, aunque implica, lo ha sido a la manera de un tiempo temporal, implica una demanda de tiempo más para el tiempo para realizar el trabajo doméstico-familiar, en especial, tiempo para gestionar y organizar el hogar-familia y lo más interesante, tiempo para ellas mismas. Una demanda, esta última, que agota, recurrentemente en todos los estudios sobre los usos sociales del tiempo que se han llevado a cabo hasta ahora y que ya han sido citados.

## Las dificultades simbólico-culturales de la conciliación

Tal y como ya hemos apuntado anteriormente el imaginario social existente sobre el hogar y el modelo más legitimado, pero que para,



los hombres en general, consideran que la mujer debe asumir la realidad de la doble presencia, es decir, trabajar en el ámbito productivo y al mismo tiempo gestionar y responsabilizarse de las tareas domésticas y familiares. Incluso algunos de los participantes dejan bien claro que el preferiría una pareja que se dedicara exclusivamente a las tareas domésticas familiares.

Las consideraciones y argumentos que apuntan los hombres para justificar esta mayor carga total de trabajo que realizan las mujeres o su menor o nula participación en el ámbito doméstico-familiar se sitúan en varios frentes. Todos tienen en común ideas o prácticas masculinas de cómo escapar de la trampa en la que se encuentran, es decir, atribuir la conciliación de la vida laboral y familiar. Algunos consideran además que tal situación se justifica por el menor sueldo de la mujer, que es siempre visto como una razón para cumplir con ella y su familia. La alusión que apunta el marido de ahí que también quede justificada la mayor presencia masculina en el ámbito productivo y su correspondiente ausencia en el ámbito doméstico-familiar. Otros dos cursos masculinos se aporan en la mayor disposición, percepción de la paternidad de las mujeres para asumir la responsabilidad y organización del hogar-familia. Hablando en arcadeso bastante genérico, tal vez como los fundamentales a la hora de justificar la natural doble presencia familiar y su correspondiente necesidad de conciliación: la ignorancia real y basada de los hombres ante el trabajo doméstico-familiar y el poder doméstico no compartido que ejercen las mujeres en el hogar-familia. Una doble situación que podría sintetizarse en un doble lema: "los hombres no quieren pensar" y "las mujeres no quieren ceder". Aunque la realidad de las prácticas sociales e individuales presentan luego numerosas variaciones.

### La ignorancia doméstica de los hombres

Los hombres, por así decirlo, ignoran los de clases medias, incluso en forma explícita que el mayor peso recae en la relación con la ejecución material de tareas de organización y gestión del trabajo doméstico-familiar, como principalmente sobre las mujeres. Reconocen que la importancia masculina a las tareas del hogar-familia es pequeña y siempre representada una añadidura, es un compartir por igual la carga total.

Una de las razones que de forma más o menos explícita apuntan en esta dirección es el desconocimiento que tienen sobre cómo hacer

estas tareas para las que no han sido educados. Es decir, los hombres no saben y, en principio, no quieren aprender. Llegada a esta última conclusión, los hombres adoptan una estrategia de mayor resistencia para poder librarse de la ejecución material de determinadas tareas, y es la de señalar la ignorancia como excusa. Una ignorancia que conlleva de dos aspectos en primer lugar, el mostrar, aunque sabiendo, que no se sabe o no se es capaz de recordar. Se trata por tanto de mostrar voluntariamente una incapacidad para realizar determinadas tareas. O lo que es lo mismo, se trata de no presentar una buena disposición para aprender aquellas tareas que consideran que son "de mujeres" y como tales, carecen de saber. Una situación que viene a de forma comoda y pacífica porque saber que, finalmente, esas tareas serán realizadas por sus compañeras u otras mujeres.

Otra de las razones apuntadas por los hombres, en este sentido, son tales, o al menos algunos argumentos budgéticos o económicos que resquebrajan el papel de la mujer dentro madre y esposa. En sus discursos afirman que las mujeres tienen un espíritu material muy acentuado y que eso es de naturaleza humana o incluso genética, dada la peligrosidad de vivir tanto en nuestros días. Es así que consideran como algo "lógico" que sea la mujer quien cuide de los hijos e hijos y que además gestione el hogar-familia. Este discurso naturalizará esa más presencia cuando se les sitúa ante el caso hipotético de un permiso de maternidad y paternidad separados y compartidos entre los dos miembros de la pareja. La mayoría afirma que lo normal es que sea la mujer quien debe coger el permiso ya que "no queda bien" que sea el hombre quien cuide de los hijos. En ese sentido algunos principalmente los de clase trabajadora, insisten de asumir lo en tomar el permiso. Pero en el caso de cogerlo, el permiso es pedaleado como un tiempo de reposo y de "vacaciones". Ya que si bien como que de llegar el caso dejarían a la criatura con la madre, que sería quien finalmente la criaría.

Aunque me duele sea el poder y lo importante en la vida cotidiana y en el trabajo más que los otros el tener los hijos...

No se lo miras y es para olvidarme de lo que me preocupa

Preocuparse de los hijos hacen más espíritu material que los hombres. En el trabajo, eso significa la vida al día...

Que la mujer tenga de trabajar y se encuentre a menudo de cuando en cuando los hijos, pues eso queda bien.

hacero es que, en definitiva, en todos los sectores, quien también podemos encontrar un sector de que sea el padre el que realiza los trabajos, para el futuro y para el presente es la familia quien cuida a los hijos, por lo tanto, los problemas habrán de ser, como en el caso de cada uno de los grupos de mujeres.

#### Grupo de hombres de clase trabajadora

Del discurso de los hombres se desprende, asimismo, que el trabajo doméstico familiar no es un trabajo más remunerado por lo que es preciso en su caso reducir el salario cuando el trabajo productivo es precario, esto es, en la medida que los asalariados que la mayoría prefieren continuar trabajando a jornada completa, antes que aceptar reducción de salario o acaparse personal para hacerse cargo de ese tipo de responsabilidades familiares. En paralelo, según aparece con claridad, porque a pesar de que el discurso de algunos hombres, sobre todo de clases medias, está a favor de la igualdad entre los géneros, la mayoría se encuentran a favor de la igualdad de "ganancia del par". Y lo que es más relevante, no se refieren estas a remunerar a esa consabida tarea doméstica, sino a la realidad de la vida presente, que experimentan sus parejas, excepto en contadas ocasiones. En todos los casos, esos hombres más igualitarios reconocen que hacen trabajos de lo que realicen hacer en cuanto a tareas domésticas familiares y asumen que el trabajo se apoya en el hecho de no haber haciéndolo para así escapar de esa responsabilidad.

Concluyen estos datos, además, la realidad de que, a pesar de esta búsqueda de igualdad, por lo común, de hecho, no es una ambición total.

Aunque no se gestionan, cuando se gestiona mal, se precisan trabajos que están en casa pero se están realizando fuera, con la fuerza de los recursos propios.

#### Grupo de hombres de clase media

Tu sociedad presta y ellos se organizan, etc.

No lo que pasa que en la casa hay tareas más desagradables que otras y las desagradables las debe hacer ella.

Se hacen un par de cosas al respecto, porque cuando ves que está quejándose, le das un par de minutos pero de vez en cuando te tienes que hacer el tiempo.

#### Grupo de hombres de clase trabajadora

## El poder doméstico de las mujeres

Las mujeres acceden principalmente a tareas domésticas familiares. A pesar de esto, de la evidencia material, de ciertas tareas mediante la organización y otras accedidas por obligación, esapa a ellas las que tienen que ver con la gestión, organización y responsabilidad dentro de los grupos sociales y por ambos géneros.

Del análisis del discurso de los hombres puede concluirse que éstos consideran que tanto la casa como los hijos e hijas, así como el cuidado de las personas enfermas o mayores, pertenecen más a la mujer que a ellos. Reconocen que la mujer tiene el poder "dentro" del hogar, habiendo el patriarcal que ellos gestionan como ganadores del poder o más poder en este espacio privado. Un poder ganado, por un lado, por su dedicación al trabajo que ella es la que gestiona y así los hombres lo reconocen. Y por otro lado, un poder debido a su responsabilidad por parte de los hombres, ya que esa gestión les supone una mayor responsabilidad y una menor realización de un trabajo que no desean llevar a cabo.

Sin embargo, debe reconocerse que este poder doméstico femenino se concreta también en una dificultad para un mayor apoyo de la mujer en el trabajo y una menor conciliación entre los géneros en los ámbitos laboral, familiar y personal. Algunos hombres, una minoría, manifiestan que les molesta que sus parejas superen en algunas tareas doméstico-familiares que ellos hacen y que eso se quejan de que sus mujeres no saben delegar cierto tipo de responsabilidades. Explican que este es el motivo por el que, en muchas cosas, según por un lado, los tareas de "mantenimiento" hacen los hombres<sup>13</sup>. Pueden afirmar que esos hombres reclaman una cierta autonomía a la hora de hacer las tareas dentro de los hogares. Esos hombres afirman que cuando sus parejas les piden colaboración en cuestiones doméstico-familiares, se guardan el derecho de poder supervisar y aprobar el trabajo que realizan. En ese sentido, se quejan de que en todos los casos algo la mujer generalmente considera que "ella ha hecho mal o que no es como quiere ella. Esos hombres reclaman que el reparto

<sup>13</sup> A modo de ejemplo, todo cabe firme en uno de los últimos temas de un cuestionario de la encuesta en el que se puede observar un ejemplo de un comentario de un hombre sobre el apoyo personal y de "mantenimiento": "Le repartieron tareas para poder hacer un trabajo doméstico de mantenimiento".



la "reeducación" de las personas mayores, especialmente de los hombres mayores, mujeres, lo que agrava todavía más un posible reparto de tareas de cuidado y la posibilidad de hacer más llevadera el trabajo de atención a las personas mayores dependientes. Asimismo, la mayoría de mujeres reconoce que recibe poca o ninguna colaboración de sus parejas e hijos e hijas. Lo que resulta más importante para argumentar la fuerza de este poder doméstico-familiar que si bien el hombre genera poder todo el trabajo doméstico-familiar, si quieren hablarlo y les cuesta delegarlo, especialmente en lo relativo a las responsabilidades.

Muchas a los sexos mujeres solo tienen un compañero que me ayudara porque creo que la fuerza compartida pesa - pero la fuerza compartida de verdad no sé cómo se logra. Como que le pinto, me suco compartiendo de verdad. Eso sería un error a los reves, creo, eh, que es muy importante una cosa.

No tengo ningún poder de decisión más y a veces digo, pero será buena, pes que yo estoy un alcohólico lo mismo. El rol que llevo, pues todos.

Yo creo que es más difícil educar al padre que a un hombre con quien estás casada, porque es un hombre de tu edad o sea que es te puedes ir puedes pensar fuerte, o un hijo no le es, pero educar a un padre...

(Grupo de mujeres de clase trabajadora)

El núcleo duro de este poder doméstico gira en torno a: maginario simbólico construido sobre la maternidad, que resulta ser central para la mayoría de mujeres, en la configuración de la identidad femenina. En el caso de los hijos e hijas se considera como exclusivamente patrimonio femenino y se llega a percibir en clave esencialista. Cuando a las mujeres se les plantea el caso hipotético de que el poder de maternidad se pudiera repartir entre los dos miembros de la pareja, es cuando más aparece un abstruso que tiende hacia la naturalización de la maternidad. En ese caso llegan a afirmar que lo normal y lógico es que sea la mujer quien solicite el permiso ya que si cambia que pueden aportar la madre y el padre a la crianza es difícil. En el discurso de las participantes, en algunos grupos de discusión, la maternidad se presenta como un referente más ligado a la racionalidad y al intelecto, mientras que la paternidad se relaciona con sentimientos, emociones e instintos. En esta esfera lo que queda claro es que la mujer para las citadas es que está en curso, exclusivamente con los niños.

El tema dicho ya que son las mujeres, en especial las de clase trabajadora, las que tienen una mayor dificultad de compaginar la vida laboral y la familiar, y aun la personal... Son ellas también las que se venían más atrapadas ante las dificultades materiales que no facilitan la conciliación y el peso de una tradición feminista que cobra mucha mayor fuerza en su grupo social.

Yo creo que es mejor que sea la mujer que esté la madre que la hija de mamá y toda la mamá, y que esté tranquila, y que pueda estar con su hijo...

Si es eso lo más necesario a los días pero el tema de la madre no tiene nada que ver con el tema del padre... Es diferente, entrega y eso ahora también...

Es que yo creo que las mujeres nos movemos por la emoción, no que el niño pequeño es lo que necesita. Luego cuando es más, más niño o más adolescente, cuando empieza a estudiar y lleva otras cosas, ya entramos en el plano racional, un nivel más, entonces los padres se planifican, pero el niño necesita la parte emocional de la madre por su cercanía de feo y cuando va a entrar el colegio, la maternidad va entra al padre... y el fútbol...

(Grupo de mujeres de clase trabajadora)

En este sentido, llegan a ser conscientes de que si sus cónyuges colaboraran en pie de igualdad en el trabajo doméstico-familiar, ellas tendrían más tiempo para sí mismas y su vida cotidiana sería más llevadera. Pero aun siendo conscientes de esto, reconocen que les cuesta "delegar" responsabilidades o "enseñar" a los demás, especialmente al cónyuge, cómo hay que hacer las cosas. También reconocen que les cuesta aceptar que las tareas pueden realizarse de otro modo, cuando el cónyuge "ayuda". Reconocen que quizás los hombres tienen una visión distinta de lo que significa el trabajo doméstico-familiar, sobre todo por lo que se refiere a estándares de limpieza y orden doméstico. Es así como se da, de nuevo, una jerarquía paradójica, ya que estas mujeres de clase trabajadora son conscientes de que lo único que pueden esperar de los hombres es que como mucho ayuden en las tareas doméstico-familiares, sin responsabilizarse de ellas. Pero, por otro lado, estas mismas mujeres no están dispuestas a ceder el poder doméstico que tienen. No se plantean pactar las tareas del hogar y mucho menos compartir el poder relativo al cuidado de sus hijos e hijas, en especial cuando son pequeños.

Las mujeres consideran que a los hombres no le veen el hogar como un espacio propio. En algunos casos, las mujeres hablan del hogar como si fuera un espacio que se reparte. Es decir, el hogar se reparte a veces, como si fuera una empresa en la que el resto de las miembros está bajo sus órdenes y supervisión. Y donde ellas son tan necesarias que sin su presencia la organización del núcleo doméstico-familiar no funciona. Así, el trabajo de gestión y responsabilidad doméstica es una carga para a la vez es un poder y las mujeres se quejan pero no lo dejan. Queremos decir que se sienten atrapadas entre cómo les gustaría que fuera el reparto de tareas y responsabilidades domésticas y la presión que a les supone sentir que ellas son o deben ser las únicas supervisoras y gestoras.

No hay que olvidar que los hombres también viven en un mundo que no es igual, por lo tanto, pero es el mundo que para ellas es un mundo que ellas mismas perciben como un mundo más fértil del mundo.

... yo antes digo con mi preparación lo voy a ir bien Vale. Pero se ve no sé cuándo llegamos y por lo que nada para con<sup>14</sup>

George y apenas dice nada más.

## Conclusiones

Según el análisis del imaginario colectivo sobre la conciliación de los hombres con el trabajo que goza de un amplio consenso en el contrato social entre los géneros. Un contrato que, como hemos defendido, hace posible el actual modelo social masculino. La visibilidad de lo argumentado se ha hecho patente a través de las siguientes constataciones:

- Son las mujeres quienes deben supestar una mayor carga total de trabajo. Y son las de clase trabajadora, con posiciones laborales débiles y precarias, quienes padecen todas las consecuencias de no poder compaginar los distintos tiempos y trabajos en su vida cotidiana.
- Siempre existe una presencia femenina que asume el trabajo doméstico-familiar. Bien a través de la subcontratación de parte de ese trabajo (tábes medior) o de las redes de soporte y apoyo que se establecen entre las mujeres (abuelas-madres-hijas o amigas y vecinas).

- El tiempo femenino es el tiempo de los demás, podríamos decir que las mujeres son ahora las hermanas y amigas convalidadas, pero no de su vida, sino de la del resto de la familia. Eso significa que ellas permiten a los demás poder vivir sus tiempos, su actividad laboral y su ocio, a costa de no tener tiempo para sí mismas, menor tiempo de ocio, doble presencia y mayor carga total de trabajo.
- Los hombres, en este desigual reparto, presentan una clara centralidad laboral que es la que siempre determina los otros tiempos y trabajos. Siendo esta centralidad la correa perfecta para asentarse del trabajo doméstico-familiar. Ellos consideran que su responsabilidad es la de ser un cabeza de familia, activo, laboralmente y el principal proveedor de ingresos "médium". Y consideran que la responsabilidad fundamental de la mujer es la de ocuparse de la ejecución y organización de las cuestiones relacionadas con el hogar-familia.

Las razones o explicaciones de este reparto desigual son la base donde se asientan las principales dificultades socioculturales de la conciliación. Estas son algunos de los argumentos que las avalan:

- En primer lugar, la falta de recursos materiales. Principalmente, la falta de guarderías, de centros de día, de residencias para personas ancianas, de servicios de atención a la vejez, de centros de políticas familiares y de empleo que tengan en cuenta la flexibilidad horaria, según necesidades de quienes trabajan, etc. Siendo las clases trabajadoras las más perjudicadas por esta falta de servicios. En definitiva, una insuficiente voluntad política por parte de las administraciones y las políticas públicas de nuestro país y cercano Estado del Bienestar.
- En segundo lugar, en relación a los aspectos simbólico-culturales podemos apuntar la gran desvalorización y falta de consideración social del trabajo doméstico-familiar, sobre todo en los grupos de clases medias y mujeres profesionales. Lo cual se agrava si consideramos que estas son modelos de referencia para otras capas y grupos sociales más desfavorecidos. Al mismo tiempo ello nos conduce a preguntarnos: ¿cómo van a errar los hombres en un ámbito infravalorado socialmente que no ofrece prestigio ni estatus y del que están legitimados para ausentarse?
- En tercer lugar, el imaginario colectivo masculino muestra cómo los hombres utilizan una estrategia de manera más o me-

nos consciencia para poder librarse de la ejecución material de determinadas tareas doméstico-familiares. Esta estrategia consiste en señalar y mover una gran agremiación y un gran descontento ante estas tareas, como excusa. Una agremiación real y buscada para librarse del trabajo doméstico-familiar.

En cuarto lugar, una de las dificultades que se desprenden de ese imaginario es la relaciónada con el trabajo del cuidado de los demás. Se considera como natural y normal que sean las madres y esposas los cuidadores de hijos e hijas y ello se convierte a nuestro parecer, en una barrera para la entrada de los hombres en este espacio, ya que se percibe como un espacio fundamentalmente femenino en el que se reconoce que el poder de decisión y gestión pertenece a las mujeres. Este poder que las mujeres mantienen desde la transmisión patrimonial ha sido obstaculizado por su dedicación conyugal y, difícilmente se va a ceder. La mayoría de los hombres no lo reclaman, puesto que es una cesión anterior a cada uno que les supone tener una mayor responsabilidad y realizar una mayor carga de trabajo.

- En quinto lugar, esta situación que puede resumirse en un no querer recibir femenino y en un no querer perder masculino sintetiza el motivo de las dificultades de orden sociocultural que impiden lograr una mejor contribución.

De hecho, podríamos resumir lo dicho hasta ahora afirmando que la ruptura que ha significado la entrada y permanencia de las mujeres en el espacio laboral no ha tenido su equivalencia en la ciudad y presencia de los hombres en el trabajo doméstico-familiar. Esa presencia que elina sólo ha sido llevada a cabo por una minoría y, por lo general, bajo un planteamiento de "ayuda". Hacía un trabajo que las mujeres no sienten como su responsabilidad. Así, las mujeres dicen que los hombres no viven el hogar como un espacio suyo y les gustaría que hubiera una mayor corresponsabilidad entre ambos géneros. Entienden que ellos les descargaría de trabajo y les permitiría una mayor disponibilidad de tiempo y una mejor conciliación. Pero ese deseo les atrapa social e individualmente. Les gustaría compartir las tareas y responsabilidades doméstico-familiares, pero, a su vez, sienten la presión familiar y social que les supone elbese las tareas supervivencia y gestiones del trabajo doméstico-familiar, cuando no de su completa existencia.

Así las cosas, no resulta nada fácil la tarea de intentar la incorporación masculina al espacio doméstico-familiar mediante pactos e in-

formales individuales, ni como reconocen los propios mujeres. Pero tampoco parece sencilla que los hombres compartan, en igualdad, el trabajo total de trabajo en que las mujeres permiten esa presencia masculina en el hogar y no se sientan las responsables. Dos áreas de lo que allí ocurre. El peso del actor concreto sobre el género es un arte que todos géneros aprendizan y mantienen su comportamiento sin que habitualmente sean conscientes de ello. En esta esfera, las mujeres padecen las dificultades que implica sentirse responsable del trabajo doméstico-familiar, especialmente de su organización. El mismo tiempo que se ven incapaces o no saben cómo dar cabida a los hombres. Un colectivo que, a pesar de las excepciones, tampoco resalta en el espacio ni las tareas, porque sólo les supondría una pérdida inmediata y cotidiana de privilegios.

En definitiva, romper con esta división sexual del trabajo en el interior del hogar-familiar y, por consiguiente, con el ir ignorarse colectivo del *work-life-balance* implica un gran esfuerzo colectivo. Requiere mostrar las raíces estructurales de tal división y la importancia política del pacto social que la mantiene. Como hemos señalado, se necesita cambiar las pautas, los valores y privilegios que hoy en día sustentan el mencionado modelo.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bellón, M. C., Boulio, I. Y y Juntar, Lesseque, A. (2000). «Del tiempo de trabajo a los tiempos de la ciudad», en Miriam, Rogera, y Torris, (eds.), *Los nuevos tiempos de la ciudad». Hombres y mujeres en el mundo de la familia*. Barcelona, Icaria.
- Boulio, C. (2000). *El abismo sobre la movilidad: mujeres, familias y más*. Ed. de C. E. J. en *Revista Catalana de Sociologia*, núm. 12.
- Cañal, S. (2002). *Proposte d'intervenció per a la conciliació de la vida laboral i familiar*. Informe de investigació. Grup de Recerca Social, Universitat Autònoma de Barcelona, Generalitat de Catalunya. Departament de Recerca Social.
- Carrasquer, Pílor (2001). *Tiempos, valores y género*. Barcelona, Publicacions Universitat de Barcelona.
- Carrasquer, Pílor (2004). *Construcción de la conciliación de la vida laboral y familiar: el poder de los hombres en el mundo de la familia*. *Revista de Sociologia*. Universidad de Valencia. Eurosociología.

- Chir, Julia N. y Pachman, S. (2002). Políticas gubernamentales y resultados de género. *IFREU* 2002, Barcelona: Institut Universitari de Neuro
- Devin, M. A., Good, J., Jans, J. L., Johnson, J. M., et al. (1998). *Las mujeres en el panorama de la investigación*. Comunitat Europea.
- Escobedo, A. (2004). *Las políticas laborales para la mujer en España*. *Trabajo y mujeres*. Universidad de Sevilla, 1, pp. 1-12
- García, C. (2000). *Servicios de limpieza en centros de investigación*. Hamburg: Institut Robert y Johanna, *Las mujeres en la investigación*. Hamburg: Robert y Johanna, *Las mujeres en la investigación*.
- Hartman, L. (2000). *Gendered jobs in the family: Research implications and implications*. Nueva York: Bergman.
- Hirsh, O. y Kravtchenko, V. (1997). *Gender and the new women*. U. Hass. Klugwer, 1, pp. 10-16.
- Levin, S. (1998). *Gender equality and the family in the new Europe*. Alborch, Asigora.
- Muñoz, M., Rosguet, C. y Torras, T. (1997). *Las mujeres jóvenes de la década de 1990: mitos y realidades en el ámbito laboral*. Barcelona: Icaria.
- Plurasa Consell Nacional de la Dona (1998). *Informe de l'Associació de dones de Catalunya*. Barcelona: Plurasa Consell Nacional de la Dona.
- Torras, T. (2001). *El tiempo de trabajo de las mujeres en el ámbito del estudio*. *Alumnado de los cursos de Maestría en Ciencias de la Asociación de Investigadoras de España*. Barcelona.
- Torras, T. (2001). *El tiempo de trabajo de las mujeres en el ámbito del estudio*. *Alumnado de los cursos de Maestría en Ciencias de España*. Barcelona.
- Publicacions Departament Barcelona
- (2001). *El plan par un hour de travail*. en *Mémoire* (Paris), núm. 85.
- y Miquelena, E. (1993). *Trabajo y Género*. Barcelona: Cersell Escorial y Societat de Barcelona.
- Carrasquer, P., Borràs, V. y Rosca, C. (2002). *El estado de la investigación en género y la evolución de la industria del trabajo informal de investigación*. Dpt Sociologia, Institut de la Mujer, Bellver.
- Vázquez, C. (2000). *Reconciliación pública en España*. en Hartman, L., Good y Devin, J. (eds.), *Research implications and implications*. Nueva York: Palgrave.
- (1997). *Algunos aspectos de la investigación en género en el ámbito del trabajo en España*. en *IFREU*, 1, pp. 7-11, 1997.

**Resumen.** «La conciliación entre la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?»

Este artículo plantea la posibilidad de conciliar la vida laboral y familiar, tanto en el ámbito del trabajo como en el del hogar. Para ello se realiza un estudio que muestra que la conciliación, en el sentido de la presencia de una actividad en un espacio de tiempo, puede ser posible en ambos ámbitos.

En primer lugar se señala que las políticas actuales están orientadas a los hombres, de manera tal que la conciliación parece ser un escenario limitado. En segundo lugar se hace notar que las políticas de conciliación no consideran una relación de causalidad entre la actividad en un espacio de tiempo y la actividad en el otro. En tercer lugar se muestran los límites de la conciliación en el ámbito del hogar. En este caso, con un Fondo del Bienestar, debe considerarse la posibilidad de conciliar la actividad en un espacio de tiempo y la actividad en el otro, tanto en los hombres como en las mujeres.

Finalmente se concluye que la conciliación es un horizonte que, en el futuro, puede ser posible y equitativo. Los autores no quieren olvidar a los hombres que pueden pasar.

**Abstract.** «The reconciliation between working life and familiar life: is it a possible horizon?»

This article poses the possibility of reconciling working life and familiar life, both in the workplace and in the home. To do this, a study is carried out which shows that conciliation, in the sense of the presence of an activity in a space of time, can be possible in both spheres.

In the first place, it is pointed out that present policies are oriented towards men, so that conciliation seems to be a limited scenario. In the second place, it is noted that policies of conciliation do not consider a relationship of causality between the activity in one space of time and the activity in the other. In the third place, the limits of conciliation in the home are shown. In this case, with a Welfare Fund, the possibility of reconciling the activity in one space of time and the activity in the other, both in men and in women, must be considered.

Finally, it is concluded that conciliation is a horizon that, in the future, may be possible and equitable. The authors do not want to forget the men who can pass.

A3.4. Aportación nº 4

Carrasquer, Pilar; Martín Artiles, Antonio (2005) “La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 23, nº 1, pp.131-150.



# La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo

Pilar CARRASQUER OTTO  
pilar@maqueting.com.es

QU.TI-Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona

Arturo MARTÍN ARTILES  
arturo@maqueting.com.es

QU.TI-Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona

## RESUMEN

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal engloba a forma parte de la negociación colectiva en España. A nuestro modo de ver, las políticas activas de empleo de la Unión Europea han jugado un papel importante en la difusión de esta temática, y que observamos como el caso más claro de ello. Pero los signficados que los actores sociales otorgan al concepto de conciliación con muy distintos. Desde Recursos Humanos se tiende a gestionar esta materia como un instrumento más dentro de una política de gestión diferenciada de la plantilla según categorías y niveles profesionales. Además de ser un instrumento para obtener la fidelidad de determinadas segmentos de empleo A, por el contrario, los sindicatos y comités de empresa tratan de gestionar de forma colectiva una problemática que a menudo se percibe como la expresión de situaciones personales y laborales diversas. Al mismo tiempo, que tratan de sentar las bases para la adquisición de derechos personales.

**Palabras clave:** Conciliación, *gendermaine*, *efectos secundarios*, recursos humanos, individualización de las relaciones laborales.

## The policy of conciliation between work and family life in the collective bargaining. An aspect of European Employment Strategy.

## ABSTRACT

The conciliation between work, family and personal life is a new issue in the Spanish collective bargaining. In our opinion, the European Employment Strategy has played an important role in the dissemination of this topic, called as *spill-over effect*. Anyway, the social actors have different conceptions about the conciliation. From Human Resources of companies usually intend to manage this topic as an element of differentiation of work levels, according with different levels of qualification and skill. In the contrary, trade unions and work comitees try to manage this topic as an aspect of individualization. In the other hand, the negotiation is also understood as an expression of personal and labor situations in many different. Also the trade unions is to manage this topic as a progress of personal rights.

**Key words:** Conciliation, *gendermaine*, *spillover effect*, Human Resources, individualization of individual relations.

**REFERENCIA NORMALIZADA**

CARRASQUER, P., MARTÍN ARTEAGA, A. (2005). La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo. *Cuadernos de Estudios Laborales*, 14, 23-39.

CARRASQUER, P., MARTÍN ARTEAGA, A. (2005). The role of conciliation between work and family life in the collective bargaining: An aspect of European Employment Strategy. *Cuadernos de Estudios Laborales*, 14, 23-39.

5. sobre la introducción 2. Por qué New York no presenta la evolución de la vida laboral y familiar en las relaciones laborales? 3. La importancia de la negociación colectiva como instrumento para impulsar las mejoras relacionadas con la conciliación 3.1. Por qué parecen imbricarse la conciliación de la vida laboral y familiar con las políticas de igualdad en la negociación colectiva? 3.1.1. Las negociaciones colectivas 3.1.2. Las organizaciones empresariales y las empresas 4. El lugar de la conciliación en el mundo de hoy y de mañana 4.1. La expresión de las demandas de conciliación en la negociación colectiva 5. Los principales obstáculos para la progresión de los objetivos de conciliación en la negociación colectiva (Carrasquer, 2005). Bibliografía

**1. INTRODUCCIÓN**

En este artículo presentamos unos primeros resultados de una investigación sobre el tiempo de trabajo que, de forma particular, abordará la problemática de la gobernanza de los cambios en esa gestión del tiempo de trabajo y de la jornada laboral. En este contexto se sitúa nuestra preocupación por la temática de la conciliación de la vida laboral y familiar y la posible extensión de las políticas y medidas de conciliación a través de la negociación colectiva. A parte de otras consideraciones sobre la ambigüedad conceptual o los límites y las potencialidades de la así llamada "conciliación", se trata de un tema que por sus características nos ha parecido de interés para explorar el efecto inductivo que ejerce la política europea en las relaciones laborales y en la negociación colectiva, así como también para explorar analíticamente la idea de gobernanza. Este es el aspecto que centra nuestra atención en las páginas siguientes.

La hipótesis general que tratamos de explorar la podemos definir como la hipótesis del "efecto inductivo", lo que significa que las estructuras institucionales en el marco de la Unión Europea han jugado un papel estimulador de primera magnitud para llevar la temática de la conciliación a la negociación colectiva en los distintos países de la Unión. Dicho de otro modo, nos parece que las políticas activas de empleo en el marco de la Unión Europea han contribuido de

Sección de Psicología (Dpto. F. SEC) 2011-2530 Universidad Europea de Madrid, España  
 Carrasquer, P. y Martín Arteaga, A. Ensayo sobre el QI II. Departamento de Sociología LAB, I  
 Admisión de la tesis doctoral en psicología en este programa por parte de Carlos Miguel Ángel Arce y  
 de la escuela de Estudios Laborales, Universidad Europea de Madrid, España. María Mercedes Urdal Barrio,  
 José María Martínez, Francisco Ginebra y Montse Mena.

Trabajo de tesis doctoral en psicología en este programa

forma notable a la inclusión de la conciliación en la negociación colectiva. Así, la incorporación expresa de esta temática en el cuarto pilar de las directrices comunitarias en materia de empleo habría facilitado su inclusión en la agenda de la negociación colectiva de los países miembro, incluida España, aunque en el caso español cabría preguntarse si, más allá del seguimiento formal de las recomendaciones europeas, existirían las bases para profundizar en su desarrollo o bien esa preocupación se traduciría en una mera declaración de buenas intenciones por parte de los interlocutores sociales.

Por otra parte, el concepto de gobernanza nos permite trazar el complejo proceso de coordinación, articulación de niveles y trazado de dicha temática a la negociación colectiva. Se trata de observar cuál es el protagonismo que los distintos agentes sociales le otorgan a la conciliación y su posible implicación en relación a esta temática. En particular, con la idea de gobernanza tratamos de explorar el modo de articulación entre los niveles de negociación, así como la mayor o menor eficacia que tienen las estructuras de negociación, así como la centralizadas o descentralizadas. Algunos analistas sostienen que las estructuras centralizadas de negociación colectiva facilitan la difusión de los objetivos, la comunicación entre niveles y el seguimiento y control de determinados temas para los agentes sociales y las instituciones. Sobre todo cuando nos encontramos, como en esta ocasión, ante objetivos que podríamos calificar de "positivos" o, si se prefiere, ante objetivos asociados de lo que suele ser habitual en la inserción social en el ámbito de la negociación colectiva. En esos casos, la centralización facilitaría la gobernabilidad. Por el contrario, la estructura descentralizada de la negociación dificultaría la consecución de esos objetivos comparados y habría más ingobernable el contenido de la negociación colectiva (Mayniz 1998 y 2002; Traxler, Blasse y Kitzel 1999; Traxler 2000).

Con todo, cabe matizar estas hipótesis generales por cuanto el contenido de la negociación también está influenciado por la propia lógica micro-empresarial de la gestión de recursos humanos. La política de gestión de recursos humanos está condicionada por el marco general legal español y europeo (que en nuestra terminología resumimos con esa idea del "efecto inductivo"), pero también por la propia lógica de gestión de la empresa. En este sentido, la temática de la negociación y gestión de la conciliación se vendría ejecutando de forma distinta, según niveles de jerarquía o posición de las categorías profesionales y según niveles de cualificación. En este sentido sugerimos dos observaciones importantes adicionales:

Por un lado, las cualificaciones altas, así como los altos niveles educativos, podrían constituir los colectivos que más se estarían beneficiando de las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar. Estos colectivos podrían estar amparados por cláusulas relacionadas con el "flexitismo", es decir, cierta autonomía para adaptar horarios flexibles de trabajo, al menos en lo que se refiere a las horas de entrada y salida (con un número de horas centradas y rígidas). También podrían contar con ciertos servicios para acomodar la demanda de prestaciones

familiares, cuidado de hijos, guarderías, cuidado de ancianos, etc.) y con posibilidades de gestión del tiempo de la jornada laboral que amplíe la discrecionalidad en los usos del tiempo extra-laboral, etc. Posiblemente, una diferencia fundamental de este colectivo es que esa capacidad de decisión para un uso más flexible del tiempo de trabajo pueda plasmarse de forma individual. Con otros colectivos, probablemente la conciliación estará inscrita en acuerdos individuales, a veces informales, basados en relaciones de confianza entre los niveles de decisión. Por el o sospechamos que esta política de gestión de recursos humanos se asimila más a prácticas empresariales para fidelizar y cooperar al personal cualificado que propiamente a una política de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Por otro lado, en las conciliaciones y niveles jerárquicos más bajos, la capacidad de decisión está más bien sujeta a procesos colectivos y registrados en el convenio colectivo o en acuerdos de empresa o centro de trabajo. Para este colectivo las políticas de conciliación y las medidas que la desarrollación serían más limitadas y se referirían, en todo caso, a cláusulas relativas a la jornada laboral continua, a las posibilidades de combinar el trabajo a turnos o a los permisos regulados. En adelante, ese conjunto de posibilidades estaría, además, sujeta a otros factores como la reorganización del tiempo de trabajo en función de la actividad productiva u otro tipo de restricciones empresariales y organizativas.

En definitiva, podemos sintetizar el hilo argumental de este texto a partir de las cuatro preguntas que abordaremos con detalle en los apartados siguientes:

En primer lugar, ¿por qué el tema de la conciliación entre la vida laboral y familiar ha venido adquiriendo una mayor presencia en las relaciones laborales? A nuestro juicio las políticas activas de empleo impulsadas en el marco de la Unión europea han abierto la puerta a la posibilidad de legitimar la intervención en materia de conciliación, al mismo tiempo que marcan el sentido de la misma. En este sentido exploramos la hipótesis del «efecto inducido» que ha tenido la política de la Unión Europea. Las directrices europeas y su transposición a la legislación española han sido factores de articulación y motivación de los actores para llevar esta temática a la negociación colectiva. Asimismo, la ubicación de la conciliación junto a la mejora de la igualdad de oportunidades, todo ello en el contexto del objetivo comunitario de mejora de los niveles de empleo de las europeas, favorece una lectura de la conciliación ligada a la especificidad del campo femenino.

En segundo lugar, ¿por qué la negociación colectiva es vista como el principal instrumento para impulsar los objetivos de conciliación? La posible respuesta a esta cuestión pasa por el principio de subsidiariedad que guía la política de la Unión Europea. El proceso de toma de decisiones se debe construir lo más cerca posible de los agentes sociales directos de manera que lo acordado no sólo refleje la orientación europea sobre la cuestión sino que también responda a la peculiar realidad de cada caso. Se trata de lograr que los objetivos comunitarios sean al mismo tiempo asumidos por vistas, como impuestos y asumibles, desde el

contexto). Sin embargo, la tarea no parece sencilla. En buena medida quizá por la cierta ambigüedad e indefinición que se detecta en las propias directrices europeas en relación con la orientación y los posibles contenidos de las medidas en favor de la conciliación. Una cierta ambigüedad e indefinición que también se observa en los actores locales en el momento de abordar la problemática de la conciliación. En adelante, los actores le dan significados diferentes lo que incide tanto en los posibles contenidos de las medidas a negociar como en el escenario en el que plantear su discusión: ¿se trata de un problema laboral o extra-laboral? ¿es una cuestión individual o colectiva? ¿es un problema relacionado con el género femenino o es competencia de ambos géneros? ¿tiene que ver con la igualdad de oportunidades o requiere una intervención específica? ¿tiene que ver con el trabajo doméstico-familiar o con la disponibilidad de mayor capacidad de gestión de la jornada laboral?

En tercer lugar, ¿qué lugar ocupa la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva? Con esta pregunta tratamos de argumentar por qué dicha política ocupa un lugar secundario en la negociación colectiva ya sea desde un punto de vista cuantitativo o cualitativo y extensión de las cláusulas relacionadas con la conciliación) o cualitativo (contenido de las mismas). Uno de los principales argumentos para explicar ese lugar secundario estriba en la propia lógica de intervención de los agentes sociales implicados. Para los sindicatos la prioridad estriba en la política de igualdad de oportunidades en el marco de la acción positiva. Asimismo, hay una intencionalidad expresa por ligar la conciliación con la mejora de la calidad de vida y gestionar la diversidad de demandas de los trabajadores que no están sólo ligadas a la conciliación de la vida laboral y familiar, sino también con la vida personal. Para las empresas el significado de la conciliación es un asunto particular e individual y como tal debe ser gestionado, lo que constituye una oportunidad para gestionar de forma individualizada las relaciones laborales y establecer vínculos de fidelidad con la plantilla. En esta línea se plantearía que la gestión empresarial de la conciliación se tiende a realizar de manera diferenciada según los niveles jerárquicos, cualificatorios profesionales y género. Todo lo cual debilitaría el protagonismo de la conciliación en la negociación colectiva.

Finalmente, en cuarto lugar, ¿cuáles son los obstáculos, o los hay, cuando nos parece, para la progresión de los objetivos de conciliación en y a través de la negociación colectiva? Aquí pretendemos examinar la acción y posición de los agentes sociales de cara a promover la conciliación en la negociación colectiva y, especialmente, el significado que tiene este tema para los agentes sociales. Nuestra hipótesis, en este caso, entera con lo planteado en el punto anterior, es que las políticas de conciliación tienden a ser vistas por parte de las directrices empresariales más como una herramienta de gestión de los recursos humanos que como un objetivo propio de la negociación colectiva, de ahí su posible relación con un proceso de individualización de las relaciones laborales y su vinculación a una cierta práctica de «desdoblamiento» de determinadas segmentas de las

plantillas que serían más. Por su parte, desde las organizaciones sindicales, la temática relacionada con la conciliación aparecería como algo secundario en la agenda negociadora, por razones tanto estructurales (características socio-productivas y organización del trabajo) como culturales (significación de la conciliación). A ello habría añadido las características del modelo español de división sexual del trabajo y las referencias socio-culturales que lo avalan.

## 2. ¿POR QUÉ TIENE HOY UNA MAYOR PRESENCIA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN LAS RELACIONES LABORALES?

Como es sabido, uno de los principales objetivos de las políticas activas de empleo europeas es aumentar las tasas de actividad femenina. En este contexto se plantea el objetivo y las políticas de conciliación propiciadas desde la Unión Europea. En este sentido exploramos la hipótesis del «efecto inducido» que ha podido tener la política de la Unión Europea sobre el resto de estados miembro, en particular en España. Así, las directrices europeas y su transposición más o menos literal a la legislación española han sido factores de articulación y motivación de los agentes sociales de cara a la introducción de esta temática en las relaciones laborales y de cara a su impulso a través de la negociación colectiva.

Con todo, esta no es la única repercusión de la política europea respecto de la conciliación. En efecto, ese contexto (el de las políticas de empleo) y esa preocupación gubernamental ligada al principio de subsidiariedad marcan el carácter y los posibles contenidos de la llamada conciliación, por lo menos en una triple dirección:

- En primer lugar, ubican el tema de la conciliación en el campo del empleo y de las relaciones laborales, y no en el terreno exclusivo de las políticas familiares o sociales.
- En segundo lugar, al relacionar la conciliación con el impulso de las tasas de actividad y de empleo femeninas, contribuyen a una percepción de la conciliación como algo netamente femenino, como una cuestión que atañe primordialmente al colectivo femenino, en particular a las mujeres adultas con responsabilidades familiares.

En realidad, por lo común, las políticas de conciliación suelen tener como objetivo principal las mujeres adultas que viven en pareja y con hijos a cargo de cierta edad. Pero no se concierne la totalidad de las mujeres que están en estos grupos y que ven se amplía el alcance a las necesidades de las mujeres de las personas mayores dependientes al mismo tiempo, tampoco que se habilita una opción decidida a las familias monoparentales (véase la directiva de Dex y Jodit 1999). También cabe mencionar los avances en torno a la participación de la familia en sus propias articulaciones, como el tratado reciente de compartir el tiempo en un espacio (Tosca, Borrás y Castellón 2003, 2004).

- En tercer lugar, sin embargo, pone a prueba la capacidad de la negociación colectiva para dar respuesta a una problemática que se mueve entre lo general (articulación entre producción y reproducción) y su incidencia en la disponibilidad y movilización de la mano de obra) y lo particular (desde la situación laboral y empresarial hasta el momento del ciclo de vida, etc.)
- responde a dos lógicas temporales distintas: la dinámica que rige la actividad laboral, la sincronía que acompaña el trabajo doméstico-familiar, en especial en su dimensión de care o trabajo de cuidado de los demás
- plantea la dificultad del carácter relativamente imprevisible que a menudo acompaña ese trabajo de cuidado.

En efecto, una de las razones que explican la mayor presencia de la conciliación en las relaciones laborales es que la conciliación aparece estrechamente relacionada con las políticas activas de empleo, cuya finalidad es la elevación de la tasa general de actividad, así como el crecimiento de la tasa de actividad femenina, en particular. De hecho podemos añadir que las directrices europeas sobre conciliación persiguen, primordialmente, la movilización de la fuerza de trabajo femenina, reducir el desempleo de este colectivo, incrementar las tasas de actividad y de empleo y con ello elevar el número de personas que cotizan a los sistemas públicos de seguridad social. En este sentido, parece que la finalidad de las medidas que se puedan auspiciar en materia de conciliación sea más bien acompañar o propiciar el logro de los objetivos cuantitativos de empleo propuestos, que atender a la propia calidad de ese empleo o al propio desarrollo de la igualdad entre géneros, a pesar de que parece que conciliación e igualdad constituyen objetivos convergentes. De ahí, por ejemplo, la discusión en torno a la bondad de fórmulas como el trabajo a tiempo parcial para extender el nivel de empleo femenino, frente a otro tipo de posibilidades más acordes con el principio de igualdad de oportunidades y de disminución de las desigualdades de género que, en principio, persiguen las líneas de actuación europeas, como podría ser una reducción generalizada de la jornada laboral acompañada de una gestión flexible del tiempo de trabajo productivo (Creighton 1999).

En esta línea, cabe recordar que la premisa que orienta esta línea de acción política en el plano de la Unión Europea está vinculada a un objetivo de mayor alcance que la conciliación o que la igualdad entre géneros, tanto es el sosteni-

do. El modelo social europeo se entiende, como un modelo alternativo al capitalismo, sostenido por el estado, como es el caso norteamericano. El Libro Blanco de Berles se refiere en esta posición política al modelo del estado-providencia, y de modo más específico Miguel Albert (1992 y 1996) ha puesto en los últimos años la mano en el Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), que sostiene el proyecto de pasar de la idea de «economía social de mercado» a la nueva Constitución de la Unión Europea.

so y los resultados finalmente obtenidos, tanto a un nivel sectorial como a nivel del propio centro de trabajo.

Sin embargo, más allá de su dimensión formal, de procedimiento, esta hipótesis sólo puede cobrar todo su sentido al referirnos al contenido de los mismos: las políticas y medidas encaminadas a la conciliación.

Sabe este particular, por último, también hoy que señalamos que si bien el acuerdo del derecho comunitario europeo ha propiciado un sentido de equidad y de igualdad con respecto a las desigualdades de género en el empleo, en consonancia con la propia percepción social al respecto más e incluso extendida en el conjunto de la Unión Europea, está por ver que las políticas de conciliación tal como están planteadas en sus contenidos y en su procedimiento sirven para lograr ese objetivo. Con otras palabras, quizá las políticas activas de empleo europeas en las que se incluye el objetivo de la conciliación, sirven para redefinir o, cuando menos, para dar renovados bríos al «modelo social» europeo, pero ¿en qué medida las actuales directrices en materia de conciliación permiten apuntar hacia un nuevo «contrato» entre géneros? Si los contenidos ni los procedimientos dan demasiado pie al optimismo.

### 3. LA IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO PARA IMPULSAR LOS OBJETIVOS RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN

La política de la Unión Europea y, en parte por ello, la política de los estados miembros ha visto en la negociación colectiva el instrumento privilegiado para promover la conciliación entre la vida laboral y familiar, en el marco de las políticas orientadas a promover la igualdad entre hombres y mujeres. Ella es así porque la política de la Unión Europea sigue el principio de subsidiariedad, de forma que los propios actores son los promotores de la regulación, a partir de un marco de actuación común, en este caso, a partir de las directrices en materia de conciliación. Precisamente, la gobernanza sobre la conciliación trata de coordinar, articular y revertir las políticas laborales y sociales en un esquema de gobernanza de las relaciones laborales en diferentes niveles o, si se prefiere, multinivel.

Siendo optimistas, en el caso concreto que nos ocupa, el marco legal iniciado por la Unión Europea construye positivamente una vía para ir introduciendo de forma gradual esos «nuevos» decretos de cualificación social en las relaciones laborales de los centros de trabajo, a través de la negociación colectiva.

Sin embargo, los agentes sociales entrevistados ponen de manifiesto los límites que tiene la negociación colectiva como instrumento. Así, a pesar de valorar el potencial que tiene la negociación colectiva para dar a conocer y extender este tipo de problemática y su posible resolución, también señalan que los acuerdos basados en la autonomía de las partes no son suficientes porque existen que una parte de la solución al problema se ubica en un terreno ajeno al de la propia negociación.

nimiento del modelo social europeo? Las percepciones sobre el futuro del modelo social y el mercado laboral realizadas a principios de la década de los noventa en el Libro Blanco, constituyen el punto de referencia fundamental respecto a los grandes retos de futuro y la orientación de la política laboral y social de la Unión Europea. En este documento de orientación política y estratégica se esbozan las líneas que se irán desarrollando desde la década de los noventa.

Tal como allí se plantea, el modelo social europeo tiene grandes retos y se anticipan escenarios sombríos para su mantenimiento. Los escenarios que se dibujaban a partir de indicadores demográficos tales como el envejecimiento de la población, la evolución de las tasas de natalidad u otros indicadores como las tasas de desempleo, tasas de actividad y otros no auguran un escenario optimista para las próximas décadas, a menos que se tomen medidas coordinadas y articuladas a escala europea. Es, es, mediante la coordinación, la articularización y el principio de subsidiariedad que debe presidir este tipo de actuaciones; la gobernanza de todo este proceso resulta clave para la plena consecución de los objetivos previstos. Por todo esto conjunto de argumentos, el reto para serener el «modelo social europeo» y en particular el sostenimiento del sistema de pensiones, ha propiciado la búsqueda de una serie de medidas alternativas impensadas a partir de las directrices de la Unión Europea, a desarrollar «en cascada» desde la cúpula europea hasta los estados miembros y con el concurso de los distintos agentes sociales.

En este sentido a través la coordinación de las políticas de empleo guiadas por las «cuatro pilares» e impulsada a través de los Planes Nacionales de Acción por el Empleo (PNAE) se han venido extendiendo determinadas medidas, tales como el trabajo a tiempo parcial o la flexibilización y reordenación del tiempo de trabajo, formando parte de o acompañando a otro tipo de medidas que más específicamente se vinculan con la conciliación, como los permisos por maternidad o lactancia. Lo cual no deja de ser una muestra de la indeterminación del propio concepto de conciliación y, por ende, de las políticas que de él se derivan. Una indeterminación que no excluye la existencia de un cierto núcleo común que gira en torno a una lectura de la conciliación muy ligada a la maternidad biológica y al trabajo a tiempo parcial como medida clave para compatibilizar el crecimiento del empleo femenino con la doble presencia femenina. Nada nuevo, en este sentido. Es más, se podría aventurar que ese consenso comunitario en materia de conciliación se estaría consiguiendo sobre unas bases que en poco contribuirían a modificar los referentes culturales actuales de las desigualdades de género en el trabajo y en el empleo.

No obstante, uno de los instrumentos privilegiados para impulsar esta política es la negociación colectiva. Por ello nos ha interesado examinar cómo se articulan los objetivos generales perseguidos por las instituciones europeas a través de la gobernanza colectiva hasta su concreción en el centro de trabajo. Nuestra hipótesis es que el carácter centralizado o descentralizado de la negociación colectiva puede facilitar o por el contrario dificultar la gobernanza de este proce-

mica laboral, como puede ser: la provisión de servicios públicos (guarderías, escuelas, servicios de cuidado) y de atención de personas mayores dependientes, etc. Es decir, los propios agentes sociales ponen de manifiesto la dificultad para abocar desde el ámbito del empleo algo que cultural y organizativamente sitúan fuera del mismo.

**3.1. ¿Por qué aparecen imbricadas la conciliación de la vida laboral y familiar con las políticas de igualdad en la negociación colectiva?**

En el desarrollo de la negociación colectiva la conciliación aparece estrechamente ligada a las políticas de igualdad, cuando no como subordinada a ésta o como una dimensión más de las políticas de igualdad. Es difícil separar ambos temas en el articulado de los convenios colectivos, las cláusulas aparecen entremezcladas. Asimismo, ambas políticas también están imbricadas con la Prevención de Riesgos Laborales.<sup>1</sup> Y, como no podría ser de otro modo, a menudo ambas, conciliación e igualdad, también aparecen estrechamente relacionadas en los discursos de los propios agentes sociales.

¿Por qué este tratamiento? Quizás por la opción estratégica de los propios actores y la redefinición de los distintos objetivos de cada parte. Veámoslo.

**3.1.1. Las organizaciones sindicales**

Por parte de las organizaciones sindicales se marcan dos grandes tipos de discursos.

Por un lado, la conciliación es vista como condición para la igualdad entre géneros. Para los sindicatos la prioridad está en la política de igualdad de oportunidades, en tanto que supone reafirmar la igualdad de trato y los derechos a ella asociados. Se suele considerar el tema de la conciliación dentro del capítulo de la igualdad de derechos y deberes tanto en la vida laboral como en la familiar. En éste sentido, considerar el tema de la conciliación dentro del capítulo de la igualdad puede contribuir a reafirmar el significado de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. La posibilidad de conciliación es vista como condición para la igualdad.

Por otro, la conciliación es vista como una vía para de mejorar la calidad de vida. Otra poderosa argumentación que a menudo va ligada a lo que muchas veces se entiende en la práctica por conciliación. El problema no es la conciliación en sí misma, sino la armonización de la vida laboral y personal. Es decir, se

<sup>1</sup> Riesgos desde la igualdad: la familia y el empleo. El caso sexual y el modelo de negociación colectiva. En: *Revista de Sociología*, 2006, 48(1), 141-150.

liga la conciliación con la mejora en la calidad de vida de cada trabajador o trabajadora y no estrictamente con las exigencias derivadas del trabajo doméstico-familiar y lo que ello significa dada la actual división sexual del trabajo. En este caso, los sindicatos se encuentran con que tienen que gestionar una diversidad de demandas de «conciliación» que no están ligadas exclusivamente al trabajo doméstico-familiar, sino con la posibilidad de disponer de tiempo para estudios u otras actividades de carácter personal que, por lo común, no entrarían en la categoría de «trabajo socialmente necesario» que caracteriza tanto el empleo como el trabajo doméstico-familiar.

Esta demanda de conciliación es diferente según cohortes generacionales y niveles educativos. Pero también refleja los cambios culturales de los trabajadores y de algunos colectivos de trabajadoras, como un mayor individualismo, diversidad de preferencias y de situaciones personales.

**3.1.2. Las organizaciones empresariales y las empresas**

Para las organizaciones empresariales, la conciliación no va más allá de los permisos por razón de maternidad o similar: no es un tema empresarial ni objeto de negociación colectiva, aunque sí se utilice como herramienta de gestión de la mano de obra. La igualdad de oportunidades queda, en este caso, como un lellón de fondo, menos visible ante el nuevo tema de moda.

En efecto, los departamentos de RRHH tienden a gestionar el tema de la conciliación como un tema particular, individual. O sea, en el marco de una política de individualización de las RRLL y de fidelización de los RRHH.

**El carácter individual de la conciliación o la política de fidelización e individualización de las relaciones laborales**

La conciliación de la vida laboral y familiar, como ya figura en la propia Ley 39/99, tiene una aplicación individual. La gestión y aplicación de la legislación refuerza la individualización de las relaciones laborales. Los argumentos que se aducen desde los departamentos de RRHH van en las siguientes direcciones:

- porque han de afrontar y solucionar una diversidad de situaciones personales de sus empleados y empleadas
- las propias preferencias de esos empleados y empleadas por introducir mejoras en la calidad de vida, especialmente entre empleos cualificados, técnicos o administrativo y de salarios medios y altos.

En esta tesitura, algunas empresas están dispuestas a ofrecer incentivos relacionados con una gestión flexible de la jornada laboral a cambio de fortalecer determinados segmentos de plantilla. Las propias técnicas de dirección, por objetivos facilitan la introducción de otros criterios para medir el trabajo sobre la base

de su calidad y eficiencia, en lugar de las largas jornadas laborales.

En este sentido, podemos colegir que la conciliación se tiende a gestionar como una cuestión individual, en la que a veces intervienen los comités o los sindicatos, pero por lo habitual solo cuando se trata de arbitrar las líneas directrices comunes al conjunto de la plantilla. De este modo, las empresas tienden a «dejar» la gestión de la conciliación, lo que se traduce en una dualización de las propias plantillas: la distinción en el trato de una «línea auxiliar» (con un nivel de actividad directamente productiva) es ilustrativa de esta tendencia.

#### Algunos ejemplos de incentivos selectivos

Una forma de tratar preferente para directivos, cuadros, técnicos y personal administrativo (técnicos, teletrabajo, etc.) son las que se reflejan en las «buenas prácticas» desarrolladas en empresas que merecen el calificativo de «family friendly», de escasa implantación en nuestro país. Estas «buenas prácticas» tienen en la mayoría de los casos una aplicación restringida para determinados colectivos (directivos, cuadros, técnicos, personal administrativo y, en cierta medida, aparceros de forma más evolucionada entre la administración pública). Son esas formas ideales de mejorar la conciliación a las que tanto publicidad se les ha dado, más ideales a través de la difusión de estudios como el de Nuria Chindiaña (2003). Ejemplo de ellas son medidas tales como:

- Horario laboral flexible.
- Períodos salariales.
- Descanso o parada profesional para dedicarse a otras actividades.
- Vacaciones no pagadas.
- Banco de tiempo (por «reanudar»).
- Flexibilidad en los días de permiso y vacaciones cortas.
- Trabajos compartidos.
- Semana laboral comprimida.
- Teletrabajo, y teleconferencias.
- Contrato de horas anuales en lugar de horas por día.

Este tipo de medidas se pueden acompañar de servicios ofrecidos por la propia empresa, entre ellos tenemos: información sobre guarderías, información para el cuidado de personas mayores, guarderías dentro de la empresa, soporte económico, provisión o pago de servicios de guardería o canguro durante los días de viaje por razones de trabajo, plazas reservadas en colegios locales, agencias de viajes y banners en las propias instalaciones, cursos de gestión del tiempo, asesoramiento fiscal y financiero, asesoramiento sobre trayectoria profesional, asesoramiento...

Las empresas pueden implementar como un buen medio para mejorar el bienestar de sus empleados, por ejemplo, con el fin de mejorar el clima laboral, ofrecer más vacaciones de calidad por sus empleados.

ramiente legal: seguro médico privado para el cónyuge y/o los hijos, coche de empresa; bonos restaurante; reembolso de costes de transporte (por ejemplo, algunos de estos servicios están en vigor en nuestra universidad donde en algunos casos han sido acordados con los sindicatos, mientras que en otros no).

#### La gestión colectiva de la conciliación

Otra forma de gestión diferente es a través de la negociación colectiva. En esta ocasión, la temática de la conciliación aparece más ligada a cuestiones como las mejoras en los permisos puntuales durante determinados periodos y a la reducción de jornada, con respecto a lo propuesto por la propia Ley española de conciliación. Se trata de medidas con un abanico más reducido y básicamente de tipo cuantitativo, como afirma Mike Rigby (2004) para el caso británico.

Elo nos lleva al «cancer interrogante que hemos planteado: ¿qué lugar ocupa la conciliación en la agenda de negociación?».

#### 4. EL LUGAR DE LA CONCILIACIÓN EN LA AGENDA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las prioridades en la negociación están en el empleo, salarios y tiempo de trabajo. Los temas referidos a la conciliación, como antes los relativos a la igualdad de oportunidades, ocupan un lugar secundario.

Con todo, con relación a la conciliación se pueden observar dos cosas según la valoración que hace la Comisión de Segurimient del ANC-2003<sup>1</sup> de las Buenas Prácticas o prácticas ejemplares antes mencionadas:

Por un lado, hay una serie de conceptos con cláusulas que repiten lo que ya la ley prevé:

- Licencias por maternidad.
- Protección del embarazo.
- Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.
- Ausencia del trabajo por lactancia.
- Reducción de jornada por cuidado de hijos/as o personas dependientes.
- Excedencia por cuidado de hijas/as.

Y, por otro lado, resulta más interesante dar cuenta de las cláusulas que incluyen la legislación. Por ejemplo:

<sup>1</sup> CC.OO. UGT, CEEGA, FPV-MIA. Convenciones colectivas de trabajo para el sector de actividades de remuneración variable (trabajo a tiempo) y actividades relacionadas. Convenio de Seguridad Social del Acuerdo de Negociación Colectiva, 2003.

- Que los trabajadores con hijos/as menores de 3 años de edad tendrán preferencias en la elección de turno horario de trabajo.
- Excepción en la prestación de la jornada laboral o de distribución irregular del horario para determinados colectivos que tengan limitada su capacidad por razones de especialidad, edad, ciudadad de menores, embarazos o períodos de lactancia.
- Reducción de jornada por cuidado de hijos/as o personas dependientes hasta un 50% con igual reducción de las retribuciones en el mismo porcentaje.
- Reducción de jornada por lactancia, una hora por hijo/a menor de 9 meses. Este permiso será retribuido.
- Cuando una trabajadora se encuentre disfrutando las vacaciones y sea baja por maternidad, interrumpirá el disfrute de las mismas, contados los días vacantes de mujer concurrido con la empresa cuando cause otra por aquel motivo.

O, como ejemplo más novedoso, el horario comprimido de modo que durante la semana se pueda acumular tiempo para tener, por ejemplo, la tarde del viernes libre. Una medida, en cualquier caso parece más idónea para disfrutar de un largo fin de semana que para «conciliar» totalmente empleo y trabajo doméstico-familiar: una vez más, la amigabilidad de la conciliación está servida.

En definitiva, con la aprobación de la ley 34/1999 se han abierto las posibilidades para ampliar el ejercicio de algunos derechos que «implican disponibilidad de tiempo cuando concurren determinadas situaciones familiares concretas: maternidad/paternidad (per nacimiento, adopción o acogimiento de niño) y por cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad» (CES, 2003:461). De hecho, la tendencia que se registra en la negociación colectiva es, justamente, a ampliar o por lo menos a hacer cumplir esos permisos, a partir de los instrumentos, muy variados, que prevé la propia ley.

- la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento,
- la excedencia por cuidado de hijos;
- la nueva excedencia por cuidado de familiares así como la reducción de jornada por lactancia, por guarda legal o cuidado de familiares.

Además, en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales, en la ley 30/1999 se ha transpuesto la Directiva 92/85/CEE, que regula la situación de riesgo por embarazo.

#### 4.1. La extensión de las cláusulas de conciliación en la negociación colectiva

El grado de extensión de las cláusulas relacionadas con la igualdad y con la conciliación va en aumento moderado. Pero su extensión es todavía limitada, según la Memoria Socioeconómica del CES (2003):

Las cláusulas de no discriminación o promoción de la igualdad entre sexos afecta al 16,91% de los convenios colectivos y cubre al 33,8% de los trabajadores.

Los complementos por maternidad aparecen en el 21,97% de los convenios colectivos y afectan al 9,1% de los trabajadores.

Otra fuente, el estudio de Nuria Churruarín y Consuelo León (2003), ofrece unos datos más optimistas: indica que el 22,2% de las empresas españolas, de más de 100 empleados tienen un programa de políticas familiarmente responsables implantado. Aunque no indica el número de trabajadores afectados, ni aparece claramente definido el concepto de «familiarmente responsable», como, los términos y los conceptos utilizados, dicho estudio se refiere fundamentalmente a programas de conciliación destinados a directivos, cuadros, técnicos y personal administrativo de las empresas. Es decir, en la línea de la política selectiva y de fidelización de RRHH que hemos señalado con anterioridad.

Finalmente, una muestra del estado de la cuestión con respecto a este tema es que para los y las representantes sindicales que hemos entrevistado, ya se ve como un avance la propia transposición (o intención) de la Ley española de conciliación en el convenio colectivo o, en tanto ello puede representar una mayor garantía de su aplicabilidad en la práctica. Este podría ser, sin ir más, uno de los principales logros de la *gobernanza* en materia de conciliación: acercar la propia ley a una parte de la ciudadanía más directamente implicada en la misma.

#### 5. LOS PRINCIPALES OBSTÁCULOS PARA LA PROGRESIÓN DE LOS OBJETIVOS DE CONCILIACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Podemos distinguir tres tipos de obstáculos que a menudo aparecen mezclados en los discursos de los agentes sociales, a pesar de que ni son ni significar lo mismo.

El primer tipo de obstáculos se refiere a las características del modelo espa-

1. Como señala el propio Consejo Económico y Social a través de la división de igualdad de oportunidades y de conciliación que existen estrechamientos bajo un mismo título. Al mismo tiempo tampoco resulta fácil identificar otras medidas de mejora de conciliación dadas a la vez, ya que con la maternidad pues pueden aparecer bajo la «libera gestión de zonas laborales». Lo que ya resulta indicativo de su poco relieve en el contrato de la negociación colectiva.

2. Aunque también se han explorado como directivos, especialistas, promotores, representantes, etc. como por objetivos, calidad de vida, flexibilidad, horarios largos, etc.



del de división sexual del trabajo (fuerte pervivencia de las prácticas y de los valores asociados al modelo «male breadwinner») y a la baja extensión y calidad del soporte público al trabajo de cuidado de los demás en nuestro país. En este sentido, se percibe como un obstáculo que está «fuera» de la dinámica negociadora en sentido estricto, pero que incide negativamente en las potencialidades de la misma.

El segundo tipo de obstáculo se refiere a barreras propias de la dinámica sectorial del mercado laboral (segregación ocupacional, pobres condiciones laborales de empleo, etc.). Se trata de un tipo de obstáculo que se percibe como contextual a la propia dinámica de la negociación colectiva y que, como en el caso anterior, incide negativamente en las posibilidades de abordar la conciliación. Por ejemplo, en sectores con una fuerte presencia de empleo femenino resulta muy difícil extender ciertos contenidos asociados a la conciliación por el alto coste que las empresas estiman que les puede suponer, excepción hecha de la administración pública y algún otro sector público.

El tercer tipo de obstáculo se refiere a la propia lógica de la negociación colectiva. En este caso, se mezclan elementos que tienen que ver con la cultura sindical y empresarial con elementos relacionados con las características de las empresas y de los sectores productivos, junto a la propia composición de las plantillas. A título de ejemplo, señalamos los siguientes:

#### Por la parte sindical

- El hecho de que en las áreas de negociación esté poco representadas las mujeres, así como la falta de una formación específica en materia de igualdad para hombres y mujeres por parte de quienes negocian (CES 2003:146).
- La falta de formación, como lo señalan aquellas personas que hemos entrevistado. La cultura sindical tradicional es poco sensible a estas cuestiones. No parece ser así en el caso de las jóvenes sindicalistas. No obstante, la variable generacional no parece ser suficientemente explicativa, quizás intervengan también otras cuestiones, como el nivel de estudios y las expectativas profesionales.
- La debilidad sindical para entrar en temas relacionados con la Organización del Trabajo. Por ley ésta es potestad empresarial. Pero nosotros pensamos que las empresas que aplican NFOI y estimulan la participación directa o indirecta sean más proclives a negociar estas temas (generalmente multinacionales) que las empresas con organización del trabajo más tradicional.
- La subrepresentación es otra de los obstáculos que dificultan la extensión de la conciliación. Por ello se sugiere que la conciliación en las empresas madre sea de aplicación necesaria en las empresas directamente subcontratadas.

#### Por la parte de los trabajadores/as

- El miedo a perder el empleo con reclamaciones de «nivel secundario». Especialmente es relevante este miedo en sectores con empleo precario y debilidad sindical (como es el comercio). O, simplemente, la preferencia por «contrapartidas más «convencionales» como el salario. No hay que olvidar que para negociar algo ese algo tiene que ser visto como objeto de negociación, no está claro que ese sea el caso de la conciliación, dado el imaginario social que da soporte al «male breadwinner», especialmente entre la clase trabajadora.
- La importancia del empleo parece ser todavía más importante en aquellos sectores con bajos salarios, contratos precarios y bajas cualificaciones. Posiblemente por temor a la escasez de oportunidades de empleo y al tener poder de negociación.
- Por parte de los trabajadores/as también hay resistencias por temor a con-flictividad o tensiones entre compañeristas ante la posibilidad que la carga de trabajo se traslade a otra persona, sin que la empresa provea de recursos adicionales. Este es especialmente el caso, por ejemplo, de la administración pública o de la enseñanza donde, en parte, las irreflexivas condiciones en temas de conciliación descausan sobre el subsector de los demás. Pero también lo es en el caso de empresas privadas de sectores como hostelería, sobre todo en las pequeñas empresas de estos sectores.

#### Por parte de las empresas

- Como en el caso sindical, la cultura y la formación del pequeño y mediano empresariado tradicional constituye otro obstáculo para la negociación de esta temática. Este es un problema importante a tener en cuenta, dada la importancia de pequeñas y medianas empresas que caracterizan el tejido productivo español.
- El pequeño empresario tiene también cautela por temor al coste laboral que puedan suponer esas medidas. Las empresas son reacias a su-scribir las bajas por maternidad (16 semanas), incluso sabiendo que ne-paga la cuota de la seguridad social de la persona que contrata para cubrir dicha baja.
- En cambio, las grandes empresas, las multinacionales y la administración pública son más proclives a negociar esta temática, por dos razones. Una por las características propias de las políticas de recursos humanos que, como hemos apuntado, persiguen la fidelización de determinaciones or-ecológicas de empleados. Y, otra, por los propios intereses de directivos, cuadros

• Durante las 16 semanas de baja por maternidad, el salario se cobra a través de Seguridad Social, mientras que el empresario no paga la cuota de Seguridad Social. Pero si el empresario no paga en sustitución, se paga la cuota de Seguridad Social de esa persona contratada, y ésta debe pagar el salario.

medias y técnicos, que prefieren una mejor calidad de vida que largas jornadas laborales. Las empresas «socialmente responsables» son las multinacionales y la administración pública, con todas las salvedades ya comentadas.

- Junto a ello, cabe añadir otro tipo de contingencia: el tamaño de la empresa. El tamaño de las pequeñas empresas y el escaso personal hacen que la diversidad de horarios sea reducida y por tanto también parece reducido el abanico de combinaciones horarias. Por el contrario, las grandes empresas tienen también una gran diversidad de horarios laborales para los distintos grupos y categorías que permiten establecer distintas combinaciones.

## 6. CONCLUSIONES

El «efecto inducido» de las políticas activas de empleo de la Unión Europea se revelan como influyente en el traslado de determinada temática, como la conciliación entre la vida laboral y personal a las mesas de negociación colectiva. No tienen un papel determinante, por cuanto los actores le otorgan distintos significados al tema de la conciliación. Pero sí tiene una influencia en el sentido de que el «efecto inducido» introduce novedades en las materias negociables a través de las directivas europeas y la legislación nacional.

La gobernanza en la gestión y difusión del tema parece estar condicionada por la propia estructura de la negociación. En los convenios sectoriales parece observarse una mayor capacidad de difusión, articulación y anclamiento de objetivos. Por el contrario, en los convenios descentralizados parece más dificultoso el proceso de seguimiento y aplicación de criterios comunes: la diversidad en los resultados de la negociación es superior.

La conciliación y lo que podríamos denominar «buenas prácticas» en la materia, tiene distintos significados según los agentes sociales y los colectivos implicados. Nos parece que en la práctica hay una doble política de conciliación, como también la hay para otros temas (la formación, por ejemplo).

Una, para el segmento primario superior, está ligada directamente a la propia gestión de RRHH basada en criterios de individualización y flexibilización de las relaciones laborales. Estas prácticas, fuera de convenio, ofrecen mejores condiciones para la conciliación y en parte están ligadas también a una reclamación de mejor calidad de vida de determinadas colectivos (técnicos, técnicos, personal administrativo). Aunque también se encuentra de manera minoritaria en la administración pública. El contenido de esta política parece más amplio y diverso.

Otra, política de conciliación más limitada en su contenido es la que se deriva de la negociación colectiva. Que básicamente trata de respetar y aplicar la que ya viene en la legislación o bien posibilita añadir ciertas mejoras a la ley, como las ya descritas, pero que se circoscribe básicamente a cuestiones de permisos. Con todo, a pesar de las dificultades y límites tanto de la ley española como

de la directiva europea, ambas abren un nuevo campo para enriquecer el contenido de la negociación colectiva. En este sentido, quizás podamos colegir que las directivas europeas y su transposición, parcial, a la legislación española han tenido un efecto inducido positivo sobre la negociación colectiva.

Sin embargo, existen límites claros para mejorar aquello que las propias políticas y medidas de conciliación pretenden conseguir. Esos límites tienen que ver con la ambigüedad del concepto de conciliación, con los condicionantes socio-culturales que soportan el actual «contrato sexual» y, más en concreto, con las dificultades inherentes a la articulación, entre producción y reproducción, especialmente cuando dicha posibilidad de articulación descansa sólo en la lógica eminentemente productiva que preside la actividad laboral y la propia negociación colectiva.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- ALBERT, Michael.  
1992. Capitalismo contra capitalismo. Barcelona: Paidós.
- ALBERT, Michael  
1996. «The single currency US the Model Rhine». *Transfer Review*, Vol. 2, Num. 2, pp. 261-272.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL  
2001. «Libro Blanco de la Comisión sobre la Gobernanza en Europa». *Boletín Observatorio Relaciones Industriales* Núm. 44, pp. 1-4.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL  
2003. *Memoria sobre la situación socioeconómica de España*, 2002. Madrid.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL  
2004. *Memoria sobre la situación socioeconómica de España*, 2003. Madrid.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL  
2003. *Informe sobre la negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres*. Madrid. Sesión ordinaria del Pleno de 22 octubre 2003. <http://www.ceos.es>
- CHINCHILLA, Naira; LEÓN, Consuelo  
2003. *Las mujeres protagonistas de conciliación trabajo-familia e empresa*. Barcelona: Generalitat de Catalunya- Departament de Benestar Familiar.
- COMMISSIONS EUROPÉENNE  
2003. *Conciliation de la vie professionnelle et familiale en Europe*. Bruxelles: Division Emploi et affaires sociales.

- CCOO**  
 2003 «Negociación colectiva y género. Un ejemplo de futuro. Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. Madrid.
- CREIGHTON, Colin**  
 1999 «The rise and the decline of the 'male breadwinner family' in Britain». *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 23, Núm. 5, pp. 519-541
- DEX, Shirley; JOSHI, Heather**  
 1998 «Careers and motherhood: policies for compatibility». *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 22, Núm. 5, pp. 541-650.
- JUNTER-LOISEAU, Annie; TOBLER, Christa**  
 1999 «Reconciliation of domestic and care work with paid work», en G. Huflon y Y. Kuvshinov. *Gender and the Use of Time*. Neerland: Eds. Kluwer Academic Publishers
- MAYNTZ, Renate**  
 1998 *New Challenges in governance Theory*. Florence: European University Institute.
- MAYNTZ, Renate**  
 2002 «The state and civil society in modern governance». [<http://www.ciudad.org/vet/anales/mayntz.html>]
- RECIO, Alben**  
 2003 «La jornada laboral: una cuestión multiforme», en W. Sanguinetti. *Trabajos y cambios organizativos y sociales*. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca
- RIGBY, Michael**  
 2004 «La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un concepto útil?». Working Paper presentado en el seminario «La Organización Social de los Tiempos». Dep. Sociología, Universidad Autónoma de Barcelona, 30 enero 2004.
- TORNIS, Teresa; BORRÁS, Vicent; CARRASQUER, Pilar**  
 2003 «La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?». *Sociedad y Trabajo*, nueva época, Núm. 50 (viernes), pp. 117-132.
- TRAXLER, Franz; BLASKE, Sabine; KITTEL, Bernhard**  
 2000 *National Labour Relations in Internationalized markets. A Comparative Study of Institutions, Change and Performance*. Oxford: Oxford University Press
- TRAXLER, Franz**  
 2002 *European Monetary Union and collective bargaining*.

A3.5. Aportación nº 5

- A3.5 Carrasquer, Pilar; Torns, Teresa (2007) “Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género”, *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*, nº 29, pp.139-156.

# *Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género*

## *Culture of precariousness: concepts, paths and dimensions: an approach from a gender perspective*

PILAR CARRASQUER ORO Y TERESA TORRES MARTÍN\*

Universidad Autónoma de Barcelona

Barcelona, España [rcarras@ub.edu](mailto:rcarras@ub.edu)

### Resumen

En este artículo se plantean algunos límites a las aproximaciones habituales a la cultura de la precariedad. Entendemos que no se puede hablar de cultura de la precariedad como un todo homogéneo, pues ello implicaría considerar como universales unas prácticas y unas imaginarios en torno al trabajo y al empleo que son, en realidad, particulares. De modo que entendemos una visión de la cultura del trabajo y de la cultura de la precariedad, que contemple esos distintos y, a la postre, desiguales referentes en torno al trabajo. Un esfuerzo necesario para mejorar las actuaciones dirigidas a paliar su alcance o mitigar sus efectos que, a veces, sirven para todo lo contrario e sea, para reproducir esa misma precariedad que se intenta minimizar.

### Palabras clave

Clima, trabajo, precariedad, cultura, desigualdad, género, centralidad del trabajo, identidad

### Abstract

This article presents some limits to the usual approaches to the culture of precariousness. We understand that we can not speak about culture of the precariousness as a homogeneous whole, since it would imply to consider some practices and some imaginaries on work and employment as universal, when they are, in fact, particular. So that we propose a vision of working culture and of precariousness culture that includes those of different and

\* Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona

at his usual, refrains around the world. So as to improve the action aimed at eliminating their reach or mitigate their effects, which have sometimes the opposite effect, let us reproduce the practices that meet this demand.

*Key words:*

work, precariousness, culture, regulation, gender, work centrality, identity

## 1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este artículo es contribuir al esquema de clarificación del concepto de precariedad con, de ese modo, estar en mejores condiciones para proponer algunas reflexiones en torno a la viabilidad de una cultura de la precariedad. Cabe añadir, de inmediato, que conlleva con mayores certezas en relación a la primera parte de dicho objetivo, mostrar los límites al concepto más habitual de precariedad, que para proponer una conceptualización contrastada al segundo de los aspectos. Un aspecto, el de la cultura de la precariedad, que se ha mencionado ya brevemente desde el comienzo de este artículo, es que en algunos de sus dimensiones se relaciona en la viabilidad y caracterización de la acción colectiva, por ejemplo en colectivos como los jóvenes, en tanto grupo que ya habría caído en un estado de precariedad. Y que siempre desde unos puntos de vista que parten de los cambios sociales que se derivan de la crisis de empleo del último tercio del siglo pasado, ya sea ligados a la estructura, a la dimensión de inclusión o exclusión social, en su momento a la crítica conformación de la identidad, centralidad del trabajo, construcción de la propia biografía, pero que tienen en común el tomar como referente un trabajo y una relación con el trabajo que, como hoy sabemos, sólo responde a la lógica productiva y reproductiva en el mundo masculino. En este sentido, una de las pocas cosas de que disponemos al respecto es la duda de que se pueda hablar de cultura de la precariedad como un todo homogéneo, pues tal consecuencia sólo sería, quizá, viable si se aplican como universales unas prácticas y unos imaginarios en torno al trabajo y al empleo que son, en realidad, particulares.

Para alcanzar ese objetivo, partimos de una doble aproximación a la precariedad: por un lado, la que muestra a qué nos referimos cuando hablamos de trabajo precario; por otro, la que pone de relieve a qué colectivos pertenecen la precariedad de manera más relevante. El ejemplo de los nuevos empleos que se generan alrededor del trabajo de cuidado y atención de las personas dependientes, nos va a permitir mostrar cómo la configuración de nuevas dimensiones, tipos de empleo y colectivos que los llevan a cabo, mayoritariamente mujeres, autónomas o inmigrantes, no es casual y dibuja, además, un escenario en el que la precariedad es la norma, no la excepción. De ahí nuestro interés en argumentar cómo el concepto de precariedad sirve para hacer cuenta de los posibles cambios en la que durante unas décadas constituyó la estructura social de empleo, en las sociedades desarrolladas caracterizadas por una amplia regulación del empleo. Para analizar esta estructura de la precariedad resulta oportuno e insuficiente para mostrar las diferencias y la profunda desigualdad reales que se cubren bajo el paraguas común de trabajo y de trabajo precario. Los límites, esa heterogeneidad conformada por distintos tipos de empleos, de capacidades de negociación y de intervención colectivas, y de significados que el tra-

abajo tiene para quienes lo llevan a cabo, ilustra la necesidad de una aproximación a la precariedad y a la cultura de la precariedad más completa de la que se deriva de los cambios, sin duda relevantes, pero esperanzadores, en el modelo de relación laboral que ha definido esta forma social de empleo. Desde ese punto de vista, trasciende por la cultura de la precariedad puede ser, además, una buena ocasión para revisar algunos lineamientos comunes que acompañan el estudio del trabajo y del empleo. Y para proponer una aproximación a la cultura del trabajo, y a la cultura de la precariedad, si es el caso, que contemple esos distintos y, a la postre, desiguales referentes en torno al trabajo. Un referente que nos parece necesario pues, hasta hoy, esas lecturas parciales o sesgadas de la precariedad son las que sirven de soporte a las actuaciones más o menos intervencionistas sin en, como veremos, justamente para todo lo contrario, es decir, para reproducir esa misma precariedad que se intenta minimizar.

## 2. LA PRECARIEDAD LABORAL: UNOS ACUERDOS MÍNIMOS

Entre los especialistas en el análisis del trabajo parece haber un cierto consenso sobre la definición de precariedad laboral (Bilbao, Carval, Prieto, Samartín y Escobedo, por sólo citar algunos de los más recientes), han sistematizado y delimitado la cuestión, avanzando, eso sí, de las primeras conclusiones de la línea libre que separa la precariedad laboral de la informalidad en el empleo e incluso de la economía sumergida. Unos términos y conceptos que, según esos especialistas, tienen en común, el primer momento y los aspectos más negativos del trabajo asalariado y de las condiciones socio-laborales que acompañan su desempeño.

Analizar la precariedad laboral en estos términos supone asociarla a inseguridad y vulnerabilidad en el empleo. Es decir, supone negar el reverse de una moneda cuya otra cara es el empleo estable y las condiciones de trabajo regidas legislativamente y consensuadas por la negociación colectiva. Es, según nos recuerda Prieto, afirmar un panorama laboral que tiene como principal rasgo definitorio el poder ejercer de la norma social de empleo. Como, señala, además, como características de una situación que calificamos de precariedad absoluta: la inestabilidad en el empleo; la degradación de las condiciones de trabajo; los ingresos insuficientes y la débil cobertura de los derechos sociales tanto de los emparrados por la legislación como de los derivadas de la negociación colectiva. Considera, además, que tener empleos ocasionales o una débil inserción laboral, deja los rasgos de lo que podría denominarse precariedad marginal. Y sostiene que existen matices

1. Bilbao, A. «El trabajo precario en Asturias (1970-1980)», p. 31-50.
2. Carval, E. «La cultura de la precariedad laboral: el caso de la industria textil en el noroeste de Galicia», *Revista de Sociología Laboral*, n.º 15 (1996), p. 207-223.
3. Prieto, C. «Tipos de empleo», *Anuario del trabajo social*, en Madrid, E. J. Prieto, C. Tereso y Oja (eds.), *Los trabajadores del empleo en Galicia*, Madrid, Siglo Veintiuno, 1998, p. 225-248.
4. Prieto, C. y Samartín, A. «El mercado de trabajo desestabilizado: procesos de flexibilización y precariedad», *Revista de Sociología Laboral*, n.º 11 (1988).
5. Prieto, C. «Tipos de empleo», *Trabajo Social*, en Madrid, E. J. Prieto, C. Tereso y Oja (eds.), *Los trabajadores del*.
6. Carval, E. «La leyenda de...» p. 21.

de las situaciones de los actuales trabajadores autónomos o por cuenta propia se corresponden, en realidad, con situaciones propias de una precariedad larvada o encubierta.

Cada una de esas situaciones o modalidades de limitación de la precariedad laboral que van a remitir a la desregulación del mercado laboral como una de las principales ejes de análisis de la misma. Y, de nuevo, según sean los casos o la amplitud de los márgenes de acción, se perfilan uno u otros aspectos de esa desregulación: la crisis del empleo industrial no paliada por los ya milicos vaciamientos de empleo; la deslocalización productiva como núcleo insustentable del abaratamiento del coste de la mano de obra; las políticas flexibilizadoras de la gestión de la mano de obra concertada y amparada por políticas de empleo a escala europea, estatal, local; la subsiguiente invalidación de las relaciones laborales o lo que es casi lo mismo, la debilitación sindical en los sectores con presencia y tradición de negociación colectiva; el reformamiento de tradiciones de empleo caracterizadas de determinación, hábitos, hasta ahora sujetos también en cuenta a servicio doméstico, por ejemplo, etc. Todo un conjunto de factores y explicaciones que intentan permear el análisis de una realidad laboral que para quienes la vive, comúnmente se percibe y concreta en escalas y salidas recurrentes del mercado laboral, alternadas con períodos más o menos largos de paro, casi siempre con contratos temporales, y/o a tiempo parcial y bajos salarios. En suma, todas aquellas características que configuran un empleo débil<sup>7</sup>, así como un trabajo desprovisto de sentido, incapaz de suscitar el menor apego individual e colectivo, la menor identidad social.

Los datos estadísticos sobre paro, subempleo, temporalidad, parcialidad, bajos salarios, así como los valores de rotación laboral permiten y ayudan una cierta aproximación empírica a la bondad de tales argumentos y explicaciones. El desafío por género y edad ayuda a afinar el diagnóstico de los colectivos inmersos en esa compleja realidad social-laboral. Un conocimiento que ha favorecido el diseño de políticas de empleo orientadas a paliar esta situación de precariedad laboral, a nivel europeo. Aunque todo parece apuntar que sin desarrollo éxitos, a pesar de la mejoría actual de algunos de esos indicadores como el descenso del paro o la ralentización de la contingencia temporal, por lo menos en estos últimos años en España. Pues, junto a esa relativa bonanza, se vislumbra no sólo la pervivencia sino también el desarrollo de otros focos de precariedad en empleos de nuevo cuño. De tal modo que no parece muy acertado sostener que la actual precariedad laboral antes parece transcurrir que desaparecer, como si de exigua se tratara.

Con el fin de mejorar ese tipo de análisis y esas políticas, algunas veces reclamar la necesidad de obtener uno tipo de datos capaces de mostrar los perfiles más específicos de aquellos colectivos que soportan la precariedad laboral. Y ahí aparecen, estudios que muestran como ese protagonismo parece reservado a los jóvenes<sup>8</sup>, las mujeres<sup>9</sup> y las personas inmigradas o a quienes suman las tres características<sup>10</sup>. De hecho, puede afirmarse

7. Antonio L. E. *Trabajo y precariedad en España*. Madrid, Alianza, 2000.

8. Cuervo L. «Políticas de empleo juvenil en España entre las políticas laborales de "transición" y las políticas de "integración"», en Cuervo, L. (Ed.) *Acciones, medidas de trabajo y política de empleo*. Valencia, 1.º Aug. 2006, pp. 97-113.

9. Cuervo L. *Trabajo y Precariedad: los límites de la modernidad*. Trabajo y empleo femenino precario en España. Valencia, 1.º Feb. 2004, pp. 11-38.

10. Cuervo L. *Trabajo y Precariedad: los límites de la modernidad*. Barcelona, Alianza, 2005.

se, a tener de tales datos y estudios, que la precariedad laboral parece afectar a aquellos colectivos que soportan mayores tasas de subocupación social. O, si se prefiere, la precariedad parece afectar con mayor rigor en aquellos sujetos que o bien tienen sus condiciones de existencia no reconocidos de manera plena (personas inmigradas), y/o los tienen atribuidos de manera mediada (mujeres en tanto que sólo madres), esposas y jóvenes en tanto que sólo hijos e hijas.

De ser cierta la lógica de estos últimos argumentos, se nos plantea, de inmediato, dos cuestiones. La primera sería preguntarse por qué a veces se descarta la precariedad laboral a la situación que afecta a unos empleos y a unas condiciones laborales que, probablemente, desde los comienzos de la industrialización han tenido como protagonistas a esos colectivos, con la excepción, quizá, de los jóvenes. En este caso, siempre que la data y la esperanza de que el tiempo puede jugar a su favor, especialmente en el caso de los hombres jóvenes<sup>11</sup>. Dice de otro modo, cuáles son las razones que llevan a calificar de precaria una situación laboral que afecta mayoritariamente a esos colectivos, como si se tratara de un fenómeno nuevo o de reciente aparición. La segunda cuestión que se suscita es cómo explicar el tema de la cultura de la precariedad, si los prácticas, protagonistas de la misma no parecen haber disminuido de la posibilidad de construir una cultura del trabajo estable y, O, mejor, hasta qué punto es posible plantearse una cultura de la precariedad como reverso de una cultura propia del empleo estable y con garantías, cuando quienes deberían alimentarla no han participado como protagonistas directos de esa cultura del trabajo. Recordar las fuentes en las que se origina el concepto de precariedad y revisar las actuaciones llevadas a cabo para paliar el impacto del trabajo precario entre uno de los colectivos que más lo sufren, las mujeres, nos va a permitir volver a algunas líneas de respecto a esos incógnitas. Pues ambos, concepto y políticas, desvelan el trasfondo sobre el que se ve la precariedad. Y reflejan el imaginario social y cultural que ampara tanto el diagnóstico de lo que sucede, como el del escenario futuro que parecen fomentar ciertas políticas.

### 3. LA PRECARIEDAD: ENTRE EL FIN DEL TRABAJO Y LOS RIESGOS DE LA NUEVA MODERNIDAD

La precariedad, por la precariedad laboral aparece a finales de los años ochenta del siglo pasado, cuando se debilitan las condiciones de trabajo y el conjunto de reglas de juego que han caracterizado al núcleo del empleo estable a tiempo completo hasta el momento. Y cuando las perspectivas de empleo en el futuro inmediato ya parecían garantizar el acceso al mercado laboral de las nuevas cohortes de jóvenes, de mujeres en particular, ni en la cantidad suficiente ni con la misma calidad que hasta entonces. El concepto de precariedad se vincula con precariedad en los foros académicos, vinculada a la discusión sobre flexibilidad y desregulación, y en los foros sociales también por esas fechas. La vida puede ser precaria, la situación política o la vida toda también y, sin duda, el tra-

11. Cuervo L. *Trabajo y Precariedad: los límites de la modernidad*. Cuervo L. *Trabajo y Precariedad: los límites de la modernidad*. Valencia, 1.º Aug. 2004, pp. 55-80. Véase el trabajo escrito en *Trabajo y Precariedad: los límites de la modernidad*. Valencia, 1.º Aug. 2004, pp. 55-80.

hago es vital y, a su vez, como tal, por capas más o menos amplias de población, según el contexto de que se trate.

En este sentido, precariedad es una forma de sociedad del riesgo de, con «comisión del carácter... y con «modernidad líquida»<sup>14</sup>, por citar sólo alguna de las expresiones recurrentes que intentan explicar los cambios en los que otros también denominan con «segunda modernidad» o «más frecuentemente, «post-modernidad»<sup>15</sup>. Aunque en la mayoría de los casos el valor de esas expresiones es más bien heurístico e ilustrativo de lo que parece ser la tendencia en las sociedades de capitalismo avanzado, el denominador común de esas aproximaciones es considerar que uno de los mayores riesgos de la sociedad actual es la precariedad y sus consecuencias en individuales y sociales. Unos riesgos que, a veces, convienen más o menos analíticamente con otros riesgos vistos en positivo, como una mayor libertad y capacidad de elección por parte de los individuos o la posibilidad de ir reconfigurando la propia trayectoria vital, que a pesar de haberse sentido como riesgos de las sociedades desarrolladas. Bajo estos puntos de vista, la cultura de la precariedad podría entenderse como el referente que acompaña a nuestra vida cotidiana, donde inadvertidamente, inadvertentemente y búsqueda de reconocimiento y expresividad hacia de la actividad laboral, conformarían el estilo de vida actual. Como veremos en la parte final de este estudio, este tipo de planteamientos desde el sujeto centra el interés en los análisis, ha servido de soporte teórico, o de objeto de discusión, a buena parte de las aproximaciones a la cultura de una sociedad caracterizada por la incertidumbre y la incansación continuas, incluso del propio yo<sup>16</sup>.

Por otra parte, dentro de lo comúnmente praxeológico de análisis del trabajo, puede decirse que la profundización de la crisis de empleo, genera una revisión teórica del concepto de trabajo que trata de definir ese concepto, separándolo del concepto de empleo. Esa revisión, a pesar de no ser unánime, suele justificar esa separación como una de las posibles raíces desde las que ha brotado la precariedad laboral o la pérdida de los referentes normativos de lo que ha sido el empleo estable, que antes de esa crisis sí era trabajo. Aunque no siempre bajo unos presupuestos idénticos, en esta ocasión, el análisis de la precariedad se ha desarrollado en dos grandes niveles: el del trabajo, o el del empleo, y el de sus posibles consecuencias en clave social. En el primer caso, los análisis se han dirigido a mostrar el empobrecimiento de las condiciones de trabajo y a integrarse por sus posibles razones, mientras que, en el segundo, los análisis se han orientado a poner de manifiesto las posibles repercusiones sociales del mismo, punto en el que, en ocasiones, esos análisis han coincidido con los comentados en el párrafo anterior. El nexo de unión es considerar la importancia del trabajo como factor que estructura la sociedad, que contribuye a la cohesión de la misma, sobre el que se construyen identidades individuales y colectivas y sobre el que se dirigen los derechos y deberes de ciudadanía en las sociedades capitalistas. Industrias des-

de finales del siglo XIX y a lo largo del siglo XX. La cultura del trabajo se refiere, en esos casos, a la cultura generada por el trabajo industrial, y tiene como sujeto protagonista al trabajador varón, aunque pocas veces se explicita de ese modo. En consecuencia, hoy la cultura de la precariedad se podría entender como el conjunto de posturas, valores y modos de entender y de vivir el trabajo que se genera en un contexto de pérdida de garantías, de discontinuidad en las trayectorias laborales o de mayor dificultad para conseguir una estabilidad individual y colectiva ligada al trabajo o al oficio. Hasta el punto que se pone en duda la propia capacidad de interacción social ligada al trabajo. En un sentido más amplio, la «cultura de la precariedad» enfatizaría ese vivir en la incertidumbre que aflorará a través los ámbitos de la existencia vital, a esos procesos de adaptación o de transformación constante de las personas en una sociedad que ha visto como se dilan en sus «arcos de referencia». Es decir, «cultura de la precariedad» haría referencia al hecho de asumir, de forma más o menos crítica o de hacer frente, a la así llamada sociedad del riesgo.

Ese tipo de lectura de la precariedad es la que ha favorecido, a su vez, la posibilidad de tratar de encontrar salidas a una crisis del empleo, que, según esos criterios, algunos de ellos han denominado como fin del trabajo, sin precisar qué se trata, más bien, del declive de un tipo de trabajo que tiene al trabajador Taylorista-Fordista como referente material y cultural. Así, las acusaciones políticas a favor de la generación de empleo se centran en objetivos estratégicos en la Unión Europea, entendiendo que lo que está en juego es la propia cohesión social europea y, por supuesto, la de cada uno de los países miembros. Se busca el empleo, el pleno empleo, con objeto de propiciar la cohesión social. Los reclutamientos de empleo, impulsados por la voluntad política de Jacques Delors a comienzos de los años 90 del siglo pasado, son uno de los ejemplos más destacados. Era, que dada cabe, uno de los intentos más decididos a paliar el fin de la etapa denominada de un empleo estable que, incluso algunas veces de esta corriente principal, de análisis «cruce al género», reconocen como mayoritariamente masculino e industrial. Un tipo específico de empleo, sobre el que se había construido la norma social del momento, el Estado del Bienestar, y cuya etapa dorada pocos negaban llegaba a su fin. En ese final, sin embargo, no dejaba de reconocerse que tanto la citada norma como el mencionado modelo de Estado habían conocido distintas gradaciones y dado pie a distintas realidades según los distintos países. Es decir, se reconocía que no era lo mismo ser europeo en el norte, donde el modelo escandinavo había significado la existencia de tales referentes que serlo en el sur, donde España era y es un ejemplo de mínimos. Pero muy pocas aproximaciones reconocen que, además, en el mercado laboral, tampoco era lo mismo ser obrero fordista-taylorista que empleada en los servicios. En especial, si esos servicios eran servicios a las personas y tenían que ver, por ejemplo, con los de limpieza de viviendas o del hogar, como sostienen las principales especialidades en mercado de trabajo<sup>17</sup>, por citar a algunas de las voces europeas más próximas. Del mismo modo que, en relación al Estado del Bienestar, no era lo mismo ser cabeza de familia que esposa, madre o hija, incluso en territorio escandinavo, como nos recuerda la cátedra B. Stijn<sup>18</sup>, entre otras

<sup>14</sup> Beck, U. *La sociedad del riesgo*. Madrid: Alianza, 2000.

<sup>15</sup> Sassen, S. *La cultura de las ciudades: las consecuencias del trabajo en el mundo globalizado*. Barcelona: Akelarre, 2000.

<sup>16</sup> Berman, Z. *El fin del mundo del trabajo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica de Argentina, 2001.

<sup>17</sup> Berman, Z. *Soy un obrero*. Barcelona: Paidós, 2000.

<sup>18</sup> Muelvart, F. «Por qué importa el empleo?» en *Sociedad*, n.º 168, 1997, pp. 15-22. Puerto Rico. La depredación del empleo y la norma social de empleo: los trabajos en América, n.º 168, 1997, pp. 34-38.

<sup>17</sup> Muelvart, F. *El mundo del trabajo*. Los nuevos horizontes de la desigualdad. Barcelona: Akelarre, 2000.

<sup>18</sup> Stijn, B. *Gender and inequality in the welfare state*. Bingham: Bower, Cambridge: Cambridge University Press, 2000.



En este sentido, todo este conjunto de planteamientos presentan, a nuestro modo de ver, una visión parcial de la precariedad. Como hemos argumentado con solidez, como uno de los principales límites de las acercaciones habituales a la precariedad, es en particular de aquellas que aborran la cultura de la precariedad, es que sólo se acostumbra a contemplar la dimensión redistributiva del trabajo y no la de reconocimiento, tal como las define Fraser<sup>19</sup> en su particular apuesta por una relectura de la justicia y del trabajo bajo un prisma de género. Y, además, no siempre con la suficiente complejidad. Pues ambas, redistribución y reconocimiento, cuando esta última se tiene en cuenta, y por continuar con misma terminología, suelen limitarse a leerse como patrón de medida un trabajo, el de tipo industrial, y un sujeto, el trabajador industrial, que no responden a la heterogeneidad de actividades, protagonistas y relaciones sociales que se ha señalado y que se dan en torno al trabajo. Dicho de otro modo, todo ese conjunto de aportaciones parte de un concepto limitado de trabajo y de una perspectiva que centra su atención y su capacidad explicativa en los escaños de la lógica productiva en sí misma. La presencia cada vez mayor de mujeres en el mercado de trabajo, el crecimiento de empleos alejados del patrón de relación salarial industrial y la incorporación de una población inmigrante que cuenta con otros referentes materiales y culturales en relación al trabajo, entre otros factores, pone a prueba la viabilidad de unas explicaciones de la precariedad y de la cultura de la precariedad en esos términos.

Bajo este punto de vista, quizá cultura de la precariedad, como el proceso de precariedad, sea un concepto demasiado grande para abarcar el análisis de las penurias y los cambios en relación a las formas de trabajo y de empleo. O dicho de otro modo, para analizar ambos aspectos a la luz de las diversas y desiguales relaciones y grupos sociales que conecta el trabajo. Pues, en buena medida, como veremos a continuación, esas permanencias y esos otros referentes materiales y culturales tienen mucho que ver con los rasgos propios del empleo femenino. En este sentido, la revisión del concepto de trabajo, realizada en la corriente principal y los esfuerzos por mostrar la carencia variable del empleo, no siempre tiene en cuenta las revisiones nacidas desde otro tipo de bifurcación. En concreto, de las derivadas de los análisis de las desigualdades entre hombres y mujeres, en relación al trabajo, a veces también denominados análisis desde la perspectiva de género. Estas revisiones suponen una lectura conceptual de la idea de trabajo, capaz de incluir esa otra actividad, principalmente femenina, que recibe el nombre genérico de trabajo doméstico. De este modo, se ha hecho posible reconocer la existencia de una carga global a total de trabajo (M. A. Durán y A. Riera, entre sus defensores más cercanos), clave para comprender las distintas y desiguales realidades, y subjetividades, laborales. Y se ha abierto la posibilidad de poder contar con un bagaje capaz de generar análisis y propuestas cuántitas a las habituales, como hoy ya sucede.

#### 4. LA RELACIÓN LABORAL EN FEMENINO: ¿LA PRECARIEDAD COMO NORMA DE EMPLEO?

Desde esta perspectiva, las regularizaciones más reconocidas recuerdan que el cambio de la estructura ocupacional europea indica, desde hace más de dos décadas, el imparable crecimiento del empleo en los servicios frente a la caída de los empleos industriales. Proceso que tal cambio conlleva además un cambio de género, que puede también leerse en días de más empleadas y menos obreros. Constatan que ese cambio de género puede asimismo hacerse visible a través del imparable aumento de la brecha de calidad de los nuevos empleos creados<sup>20</sup>. Señalan recurrentemente que la mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo que no «incorporación», supone referir las cosas de segregación ocupacional y el aumento de las discriminaciones horizontales. Y no dejan de afirmar que el patrón al respecto a tiempo parcial, los contratos temporales, el subempleo y los bajos salarios son realizados desde las políticas de acción positiva a favor del empleo femenino<sup>21</sup>.

A modo de ejemplo, conviene detenerse en un par de factores que, en la actualidad, refuerzan la norma de precariedad del empleo femenino. Se trata del tiempo de trabajo asociado en relación a las desigualdades de hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Y del incremento del «gender pay gap», que en España visualizamos a través de la discriminación salarial y de los bajos salarios. Si se atiende al primer factor considerado, el tiempo de trabajo, el informe dirigido por Villa, muestra la relación entre el volumen de horas trabajadas por género y la exposición a formas precarias de empleo, dada la mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial entre las europeas, aunque, eso sí, con valores distintos según países. Unas diferencias que vienen marcadas, principalmente, por las distintas tradiciones europeas del modelo «male breadwinner». Pero, sea cual sea esa variabilidad, los efectos de esas menores tasas de precariedad femenina redundan en peores salarios y peores posibilidades de desarrollo laboral para las mujeres europeas. Y, por lo tanto, en una mayor precariedad laboral. Por lo que, en la actualidad, se puede afirmar que hay una nueva forma de precariedad laboral femenina fruto de la desigual incidencia, entre hombres y mujeres, de las necesidades de regularización del tiempo de trabajo<sup>22</sup>. O, si se prefiere, la desregulación de las necesidades de regularización de género. Una desigualdad que acrecienta su presencia en la jornada laboral junto a las de etnia. Pues, mientras el aumento de la implantación de los temas relativos de trabajo es un hecho comprobable entre los hombres, las mujeres, y más si son inmigrantes, ven como se incrementan los empleos a tiempo parcial<sup>23</sup>.

21 Véase, P. «Quality of women's work and employment trends for change», European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Research Paper n.º 3*, Dublin, diciembre, 2002.

22 RUIZ, J. «Inequality in Spain and the European Employment Strategy», *Journal of Labor Research*, 2002, pp. 11-20. Véase también el informe de la Comisión Europea, «European Commission's Expert group on gender and employment», 2002. [http://ec.europa.eu/employment\\_policy/docs/employment\\_strategy\\_2002.pdf](http://ec.europa.eu/employment_policy/docs/employment_strategy_2002.pdf).

23 RUIZ, J. y DURÁN, M. «Las relaciones de empleo», pp. 47-74.

24 RUIZ, J. «La jornada laboral, una cuestión multilateral», en *Cuadernos de la Universidad de Salamanca*, 2002, pp. 161-168.

19. Fraser, C. «De Precarious, penurias, penurias y materialidades de la cultura: Una introducción a la precariedad desde el género», en *Cuadernos de la Universidad de Salamanca*, 2002, pp. 21-31.

20. RUIZ, J. «Regulating inequality», en *Salamanca*, n.º 31, 2000, pp. 197-200.

Una mayor presencia femenina que está lejos de ser voluntariamente elegida, según muestran los datos sobre los novatos del empleo a tiempo parcial en España.

Si se añade al segundo factor considerado, los bajos salarios aparecen, también, como un posible indicador de la precariedad laboral femenina. Esto se pone de manifiesto observando cómo la menor presencia femenina en el volumen de horas trabajadas va acompañada del refuerzo de la segregación ocupacional. Es decir, la mayoría de las mujeres está ocupada menos horas y su empleo se concentra en los sectores de más bajos salarios. Ello sucede a pesar de las políticas europeas favorecedoras de "seguro país", que gozaron en el año 2002 de una especie "promoción", desde la Comisión Europea, tal como se refleja en uno de los últimos boletines publicados en la UE<sup>27</sup>.

Es decir, la precariedad femenina vuelve a evidenciarse mediante la combinación de los dos factores considerados, el tiempo parcial y los bajos salarios. Una mayor precariedad que, de nuevo, marca una diferencia a la española, si se relaciona con los datos relativos al uso de contratos a relación laboral asalariada. Así, puede verse cómo la mayor proporción de mujeres en los contratos indefinidos tiene como polo opuesto su mayor presencia en los contratos fijos discontinuos. Y dada la alta tasa de temporalidad española, la relativa igualdad en la proporción de hombres y mujeres, se desprende, si se analiza los novatos de la misma. Ya que las mujeres son absoluta mayoría en los contratos de sustitución y en los verticales, que, como se sabe, no son precisamente los mejores del mercado.

A tenor de lo comentado, podrá incluso afirmarse que el mantenimiento de estos factores, favorecedores de una mayor precariedad laboral femenina, agrandan las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Y probablemente concurran en uno de los indicadores más preocupantes de las políticas de empleo, donde la flexibilidad es la herramienta clave. Bajo este prisma, la precariedad es, ante todo, un buen indicador del estado de salud de las relaciones de género. De ahí nace la argumentación, de que la precariedad posiblemente sea, tan solo, una nueva manera de contar. Ya que, tal como se ha comentado al inicio de este escrito, la precariedad no parece desvirtuarse sino transformarse cual si de energía se tratara.

En realidad, muchas de las características propias de la precariedad laboral son, en mayor o menor medida, la norma del empleo femenino que se ha ido creando. Y no sólo en estas dos últimas décadas. O, como dice Altonado, esa norma define una situación laboral propia de una relación salarial, en femenino. Es decir, una relación que, probablemente, siempre se haya desarrollado en precario, según los cánones actuales. Y que no sólo ha estado y existe en situación de desigualdad, en relación a la masculina sino que acostumbra a ir acompañada por una cierta indiferencia, incluso tolerancia, en el imaginario colectivo de las sociedades europeas.

El argumento no es nuevo. Sus antecedenzas crecen con nombres como los de Beaudry cuando alude, a los participantes de la segmentación del mercado de trabajo, de que quizás la "debilidad" del segmento secundario era la norma principal; si se leía en clave femenina. La misma concepción histórica, esta vez acompañada, indicada, de nuevo, que la flexibilidad laboral dibujaba un escenario siempre peor para las asalariadas. Esas mismas argumentaciones eran reforzadas por Meulders<sup>28</sup>, tras analizar las políticas de empleo impulsadas por la cumbre sobre empleo, celebrada en Luxemburgo, en 1998. Para Meulders tales actuaciones, orientadas a promover, como se recordará, que el empleo femenino alcance el 60% de presencia femenina en los países de la Unión Europea, no iban bien orientadas. Ya que, según su criterio, el reclamo de una mayor flexibilidad laboral para alcanzar esas metas de empleo tenía y tiene como respuesta la precariedad laboral de las mujeres, no de manera exclusiva pero sí central. Y reforzaba tales ideas, recordando que esa situación se iba a mejorar con las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, ideas para que las mujeres pudieran estar presentes en el mercado de trabajo.

Razonamientos similares también han sido mantenidos por algunas de nosotras al analizar la situación del empleo femenino en España<sup>29</sup>. Así Carrasquer cree que a las mujeres españolas ha ido quedando en las líneas de la modernidad, dada su mayor presencia en los empleos atípicos. Y que ello no puede entenderse sin analizar el fenómeno laboral hasta alcanzar los confines del núcleo familiar, propio del Estado del Bienestar e instaurado en Europa tras la Segunda Gran Guerra. Según ese modelo, el núcleo que sí ha tenido la "ventaja" asegurada un empleo estable y a jornada completa es la cabeza de familia masculina o "male breadwinner". Por ello, las mujeres, a pesar de ser cada vez más visibles en el mercado laboral, son contempladas básicamente como madres, esposas o hijas de ese cabeza de familia. Y, en consecuencia, es mayor participación laboral se resuelve en términos de mayor precariedad laboral o de mayor tasa de paro, sin olvidar la inactividad. Una situación que va acompañada, además, por una pérdida de legitimación de la domesticidad. Característica ideológica que ha sido y es básica en la atribución de los derechos y deberes propios de las mujeres. Y que refuerza el hecho de que siempre aparecen ligadas y subordinadas a un cabeza de familia masculino.

Si esa norma del empleo asalariado femenino ha sido y es posible, poco debe de extrañar que la precariedad laboral esté lejos de desaparecer. Y más si, además de los análisis vigentes el género de la crisis de empleo, de la precariedad laboral, como percibe el se cuestionamiento del modelo "male breadwinner", aunque sólo sea ya un referente simbólico, reducido al ámbito del imaginario colectivo de muchas sociedades. En la as-

<sup>27</sup> Berro, F. "Segregación y desigualdad. Hombres asalariados en el análisis del mercado de trabajo en Bélgica en el Contexto de la Unión Europea". En Campes - Inequidades Globales, Navarra, Universidad de Navarra, Barakaldo, Leizaola, 1994, pp. 271-282.

<sup>28</sup> Berro, F., R. Marín y J. Sureda, M. Gual: *Seguimiento de los cambios en el mercado de trabajo en Europa por Reino en el escenario A. Burocracia, el sector público y los tiempos organizados por Ota, Jorras y Ota de Vilas, en el Anuario de Sociología, 1996.*

<sup>29</sup> Meulders, F. "La Brevedad del Empleo en Europa". En M. Rueda, Ota y Jorras, "Ofertas de Empleo y Salarios", pp. 207-209.

<sup>30</sup> Carrasquer Ota, P. y En los límites de ...

<sup>27</sup> Meulders, F., R. Marín y J. Sureda, M. Gual: *Seguimiento de los cambios en el mercado de trabajo en Europa por Reino en el escenario A. Burocracia, el sector público y los tiempos organizados por Ota, Jorras y Ota de Vilas, en el Anuario de Sociología, 1996.*

<sup>28</sup> Meulders, F. "La Brevedad del Empleo en Europa". En M. Rueda, Ota y Jorras, "Ofertas de Empleo y Salarios", pp. 207-209.

<sup>29</sup> Carrasquer Ota, P. y En los límites de ...

bilidad, debe reconocerse, sin embargo, que cada vez hay más voces y datos que insisten en la relación entre la mayor presencia femenina en la precariedad laboral y su implicación en el modelo "male breadwinner". Incluso en análisis realizados por la Unión Europea, entidad que está lejos de ser tildada de feminista, pueden observarse análisis sobre las relaciones entre el trabajo y la familia o sobre la incidencia de las responsabilidades familiares como factor explicativo de las especificidades del empleo femenino, como el ya mencionado de Villal.

En suma, ese sería uno de los mecanismos principales mediante el cual, aun con grandes variaciones a lo largo y ancho de la UE, las mujeres, jóvenes y adultas, al igual que los hombres jóvenes y las personas emigradas, obtengan esos empleos "precaros". Pues es en su largo y ancho territorio que quedan fuera de lo que había sido y ya se es norma social del empleo estable. En el fondo, esa misma segmentación o similar ha sido utilizada en las explicaciones ofrecidas sobre los datos del paro femenino en España por Tomás o sobre el tiempo parcial en Francia<sup>27</sup> y en el resto de Europa<sup>28</sup>.

## 5. LOS EMPLEOS DE SERVICIOS A LAS PERSONAS: UN TERRITORIO PRECARIO POR EXCELENCIA

De todos modos, donde mejor se contempla la idea de que la precariedad laboral es un referente obligado para el empleo femenino es analizando el subsector de los servicios a las personas. Podría decirse entonces que tanto el pasado, como el presente y, quizás, el futuro de ese subsector implican los requisitos de ser un territorio femenino por excelencia. Y, por consiguiente, un territorio de empleo eminentemente precario. No el único territorio ni el único privilegiado por las mujeres, como nos recuerdan desde ese "trabajo recordado" estudiado por J. J. Casado y un conjunto de investigadores e investigadoras<sup>29</sup>. Pero sí es uno de los que mejor ilustran el desigual reparto de esa vulnerabilidad que caracteriza un trabajo como precario y la escasa tolerancia con que se acepta su existencia, sugerida, en buena medida, por el escaso reconocimiento social que merecen esas tareas.

De hecho, en el conjunto de las sociedades europeas el subsector de servicios a las personas marcó, hoy en día, las mayores tasas de feminización. Este presente cuenta con un abigarrado pasado, a poco que se trate de considerar en la historia femenina del servicio doméstico y la gran tradición de empleo informal de ese subsector. Y parece que va a tener un futuro, está por ver si venturoso<sup>30</sup>, si atendidos al volumen de empleo fe-

rente generado ya por los Servicios de Atención a la Vida Diaria (SAD). Ese subsector constituye uno de los grandes grupos de los vacantes de empleo. Muestra, a la vez, flexión, como los empleos que va creando quedan fuera de la norma social del empleo estable, bien por formar parte de la economía sumergida o informal. O bien porque esas características quedan no sólo lejos de la norma social de empleo sino demasiado cerca de la servidumbre. Y, especialmente, esta última caracterizará las supuestas y la supuesta, a quienes los precarizan, comparan subordinación social, pésimas condiciones laborales e inseguridad y porque no, una cierta independencia desde el conocimiento especializado. A pesar de las excepciones. Entre las pioneras, Sillig y, más recientemente, un conjunto de especialistas de la Universidad de Valencia, en un estudio sobre las condiciones de trabajo de una zona periférica de la ciudad de Valencia<sup>31</sup> y poco más, para el caso español. En definitiva, ese tipo de servicios a las personas, que de algún modo son los antecedentes de los actuales SAD, históricamente no han sido consideradas como empleos, y hoy en día apenas se cuentan cuando se habla de empleos precarios. A ser que la perspectiva de análisis se amplie o se añadan otros colectivos: el estudio sobre las mujeres inmigradas<sup>32</sup>.

En cualquier caso, la precariedad puede continuar su camino puesto que, en un futuro inmediato, el aumento de tales empleos parece estar asegurado, dadas las necesidades sociales surgidas en torno a la redefinición del bienestar social. Así lo reflejan algunos estudios sobre el futuro del trabajo<sup>33</sup> y así lo manifiesta el interés de las políticas españolas europeas y los estudios en torno al denominado "care work". En el informe español del proyecto europeo "Care work in Europe", coordinado por P. Massó, los servicios personales y los "care services" son un importante empleo de esta actividad formativa de los también llamados servicios "pink collars". Unos empleos poco cualificados, con bajos salarios y con una fuerte presencia de contratos temporales y a tiempo parcial. Lo que no hace sino mostrar la persistencia de la tradición de precariedad de la relación salarial en femenino. Y avisar, de algún modo, sobre el futuro de precariedad laboral femenina que nos aguarda.

Para, desde el punto de vista que aquí interesa, supone, sobre todo, adelantarse en un terreno donde la cultura del trabajo, tal como mayoritariamente se entiende, se ha estado nunca presente. La relación con el trabajo doméstico o con el trabajo de cuidado de los demás, por más que se trate de un trabajo remunerado, no genera un tipo de cultura similar a la del trabajo productivo, ni por las características del trabajo, muy individualizado, ni por las relaciones sociales en que este se da, siempre más tetras a relaciones

27. Ferrus, U. "Servicios, empleos de servicios y democracia" en Muñoz, M., Navarro, C. y Torres, J. (Coords.): *Los nuevos tiempos*. Pp. 241-272.

28. SILLIG, M. A. "La situación del servicio doméstico en España. Madrid, Instituto de la Mujer, 1985.

29. SILLIG, A., CASO, E., PEREDA, J. y RIVERA, J. "El Empleo informal precarizado: el caso del sector de servicios de trabajo" (1997), pp. 75-106.

30. PEREDA, RIVERA, S. *Mujer inmigrada*.

31. DE LOS RÍOS, M. A. "Good Work: The future of work in Europe" (versión preliminar) en *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 2004, 13(1), pp. 1-16.

32. Comisión Europea (CE), 1998. *Women's Employment and Career Development*, 2004. Informe final sobre el estudio en <http://144.57.53.22/observatorio/observatorio.html>.

33. VILLAL, P. "Quality of women's work and employment conditions in European countries: the role of gender equality and flexible conditions" *Investigaciones Regionales* 17, 2, 2000.

34. Tomás, J. "Paro y tolerancia social de la emigración: el caso de España, en Muñoz, M., Rivera, C., y Torres, J. (Coords.): *Los nuevos tiempos*, pp. 311-326.

35. Véase por ejemplo, *El tiempo de la mujer* (Pau, Sílex, 2000).

36. Ferrus, U., D. RIVERA, J., y RIVERA, J. "El trabajo a tiempo parcial en los Países Bajos, Alemania y el Reino Unido, un marco teórico sobre los servicios", en Muñoz, M., Rivera, C., y Torres, J. (Coords.): *Los nuevos tiempos*, pp. 175-198.

37. Casado, J. (Dir.) *El tiempo de la mujer*. Madrid, Alianza, 2005.

38. Ferrus, U. "Las mujeres y los nuevos mecanismos de empleo: un futuro venturoso", en *Revista de Estudios de Juventud* 17 (1), 2007, pp. 69-75.

de carácter interpersonal que a las que conforman el trabajo asalariado. En este sentido, se puede dar la paradoja de un aumento de empleos precarios que no propicie, necesariamente, una cultura de la precariedad entre quienes los sufren, por cuanto esa es su norma social de empleo, socialmente reconocida y ampliamente aceptada. Mientras que, en cambio, esa situación puede reforzar otros tipos de diferenciación o de desigualdad social, como las ligadas al género o la etnia.

## 6. EL REDESCUBRIMIENTO DE LA SUBJETIVIDAD EN EL TRABAJO: CENTRALIDAD, IDENTIDAD, BIOGRAFÍA

A pesar de que esa presencia femenina en el mercado laboral hace tiempo que no es ninguna novedad, se ha investigado poco lo que esta representa en términos de cultura del trabajo o desde el punto de vista de la subjetividad en el trabajo. La razón es la «novedad» aparente con la que se abordan estas cuestiones desde la corriente principal de análisis del trabajo. Pero hay que reconocer que tampoco se ha dedicado demasiada atención a estos temas desde perspectivas alejadas a la especificidad del trabajo y del empleo femeninos. Probablemente porque desde los puntos de vista más interesados en la lógica reproductiva del trabajo, los esfuerzos se han orientado a mostrar las desigualdades por razón de género presentes en el mercado laboral y las pautas de cambio o de refuerzo de las mismas, tal como hemos visto en los apartados anteriores. Mientras que desde aproximaciones más cercanas a la lógica del reconocimiento, más orientadas en cuestiones relativas a la cultura o a la identidad femeninas, se ha mostrado poco interés por un ámbito en el que el género de las mujeres tiene escaso protagonismo material o simbólico. Son pocos los trabajos, en esta sección, que abordan el problema de la cultura del trabajo o de la cultura de la precariedad entre el colectivo femenino. Sólo a algunas excepciones que merece la pena destacar, pues nos pueden proporcionar indicios sobre los que avanzar en el futuro.

Se puede empezar por señalar que la cultura del trabajo está ligada a la realización de un trabajo, oficio o profesión. Y por lo tanto, a las normas, valores y prácticas que conforman dichas actividades y que son reconocidas como propias por quienes las desarrollan y por los demás. La cultura industrial es, en este sentido, una cultura que, para algunos, responde a ciertas pautas o comportamientos ligados a la masculinidad que son tomados como referente único. C. Colburn<sup>41</sup> fue pionera en advertir de todo ello a través de la idea de «*breadwinners*», es decir, de los lazos de camaradería, de solidaridad, etc., construidos sobre unas prácticas y unos comportamientos comunes en torno al trabajo, propios de la mano de obra masculina, que se reproducen formal e informalmente, y que, a la vez, dificultan la incorporación y la mezcla de un componente extraño a esa cultura como es la mano de obra femenina. Ese tipo de planteamientos permitiría explicar, por ejemplo, la impermeabilidad de algunas actividades (y, de algunos sectores) formales y más vinculadas a la presencia femenina, a pesar de las políticas para lograr incrementos: la participación de las mujeres en estos campos o ámbitos masculinizados.

También da pistas sobre las posibles dificultades para la participación sindical de las mujeres. Dentro del debate en torno a la precariedad, la relación entre precariedad y acción colectiva es una dimensión que ha suscitado interés, aunque no sólo en principio, sino en relación al colectivo femenino, por sus posibles efectos en la capacidad de intervención y de regulación social (bien sea desde el punto de vista de la capacidad de interacción de las organizaciones sindicales o desde el punto de vista de su capacidad para suscitar acciones). En este sentido, algunos trabajos en España se han centrado en la precarización, concentrándose en las trabajadoras y ubicando esa inquietud en un contexto de erosión y de disminución del empleo industrial y de crecimiento de la mano de obra femenina en sectores de menor tradición sindical<sup>42</sup>. La cultura tradicional, por masculinista, del trabajo y una presencia significativa en empleos con unas relaciones laborales aplicadas, sin olvidar la mayor carga total de trabajo que soportan las mujeres, es lo que explicaría una más débil presencia sindical femenina. Y una menor capacidad para incorporar demandas considerables como relativas a las mujeres, dentro de la acción sindical. Sin embargo, la precariedad, entendida básicamente en su dimensión de empleo inestable, no parece derivar en una peor o más distante consideración hacia las organizaciones sindicales por parte de las trabajadoras inestables en comparación con las organizadas. Así, parece una hipótesis verosímil considerar que unas trayectorias laborales que impliquen cambios de actividad «*atípicos*», chocan con pautas organizativas basadas en la pertenencia en una actividad u oficio a lo largo de la vida laboral. Un tipo de trabajo laboral típico del empleo femenino que hoy empieza a ser identificable, también, entre algunos segmentos de la mano de obra masculina.

Finalmente, algunas especialistas se han dedicado a indagar sobre la especificidad de la «*mano de obra femenina en el empleo*», desde el punto de vista de la identidad de las mujeres. Los trabajos de C. Boudierias<sup>43</sup>, apuntan la necesidad de considerar la identidad femenina desde la «*ambivalencia*» y la «*ambigüedad*», con objeto de captar y explicar su particular relación con el trabajo, asalariado y doméstico, en una línea apuntada en su momento por A. Pessès<sup>44</sup>. Una relación particular, diferente a la masculina, en términos de valores, experiencias y expectativas, de consecuencias de la propia biografía. Y una cultura del trabajo en la cual el empleo no suele constituir el único hilo conductor de la pertenencia vital. En términos similares, para algunas de nosotras, la «*débil presencia femenina*» conformaría una centralidad en relación al trabajo que es, a la vez, productiva y reproductiva, y, por ello, distinta a la centralidad productiva, propia del trabajador masculi-

41. MURPHY, R. *La Precariedad de la mano de obra en el sector de servicios en España*. Barcelona, Institut Català de la Dona, 1998.

42. CARRERA OCHOA, P. y MUÑOZ, ANTONIA A. «La cultura de construcción de la vida laboral y familiar en la precariedad colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo». en *Colectivos de Mujeres en España*, vol. 23, nº 1, octubre, pp. 131-150.

43. FRAUENBERG, M. *Work, Family, and Political Attitudes: Israeli Work, Home Lessons*. From the University of Illinois, *Journal of Industrial Relations*, vol. 37, nº 2, 1995, pp. 205-220.

44. BODIERIAS, C. *Entre Usos: Traces et centralité féminine en la España contemporánea*. en *Comunidad Laboral*, 1974-1980, Barcelona, Liana, nº 1, 1981, pp. 1-16. *El futuro del trabajo y reproducción del trabajo*, en *Reproducción*, A. GONZ. B. J. M. y otros, C. Eds., *El futuro del trabajo y reproducción del trabajo desde la perspectiva de las mujeres*. Bilbao, CEDIEM-Bakik-IZ, 1996, pp. 27-65.

45. PESSÈS, A. «Les cançons de la diferència» y de la «qualidad» en *Wife and Work*, pp. 13-30.

41. COLBURN, C. *Beyond London*. Pluto Press, Londres, 1993.

De nuevo, la heterogeneidad que se desprende de la relación entre los tipos de empleo que ocupan los jóvenes, a menudo precarios, como hemos señalado, y las características de esos jóvenes, constituye un rasgo clave a la hora de afianzar la relación entre jóvenes y cultura de la precariedad. Así, Zanetti señala cómo se configura un tipo de empleo flexible y precario en los servicios, que tiende a ser llevado a cabo por unos grupos sociales que no viven como una situación de precariedad sino de transitoriedad: los jóvenes o de complementabilidad (las mujeres). Una situación y unas vivencias que se enlazan, además, en el marco económico e institucional en que se dan. Y que muestran una cierta continuidad con el sucedido en generaciones precedentes. En sentido contrario, Zanetti señala, por ejemplo, que se observa «pequeños indicios de cambio en la línea de búsqueda de mayor autonomía y capacidad de organización y de decisión en relación a la actividad laboral, expectativas que incluso se consideran más susceptibles de alcanzarse a través de formas de autoempleo precarias que mediante un trabajo asalariado a tiempo completo. Unos indicios que, por otra parte, podrían ser interpretados como síntoma de una cierta aceptación de esa flexibilidad, a menudo máximo de precariedad. Sin embargo, también se observa cómo los jóvenes adoptan modos de hacer y de ver el trabajo que se aproximan a los de los adultos, una vez superada una etapa de investigación inicial. Dicho bien como esas expectativas se reconducen hacia formas más convencionales de empleo, con objeto de asegurar la posibilidad de independizarse y construir un hogar propio. De ahí que, en definitiva, más que a «volada», la cultura generacional y el momento de la trayectoria de vida en que se encuentran las personas, se convierten en dimensiones básicas en el análisis».

## 7. UNAS REFLEXIONES FINALES

Trabajo precario no es sinónimo, necesariamente, de sociedad precaria, ni de cultura de la precariedad. A no ser que consideremos la cultura de la precariedad como el curso, más o menos hegemónico, que expresa los riesgos y/o las potencialidades que ofrece a sus miembros la sociedad «moderna» de hoy. Pues la precariedad está desigualmente repartida, de modo que sus protagonistas son, en gran medida, grupos sociales por lo general asociales o, cuando menos, alejados del núcleo del empleo estable. Clase, género, etnia y, en cierto modo, edad, en tanto que generación o momento en la trayectoria de vida, son las dimensiones básicas que nos permiten identificar a quienes protagonizan la precariedad, entendida como empleo precario, tal como lo hemos definido al inicio. Unas dimensiones a las que, a tener en cuenta algunas especialidades, habría añadido la ligada a la identidad sexual<sup>14</sup>.

Sin embargo, eso no significa, necesariamente, un riesgo mayor de exclusión social para todos estos colectivos. Para unos porque se presenta en el empleo precario forma

lino. De ahí, en parte, la vigencia de unos imaginarios sociales que siguen reflejando la consideración del empleo como algo secundario en la vida de las mujeres, sobre todo si el conflicto se da entre empleo y «sus» responsabilidades familiares, en particular entre la «sua» trabajadora<sup>15</sup>.

Ya está claro que todo ello significa mayor desajustamiento con relación al empleo, en los términos que hoy se presenta, asociado a la inestabilidad e inseguridad que a la actividad laboral, entre esas aportaciones si que dibujar, una relación con el trabajo y el empleo que, en el caso femenino, juegan a la contra de mayores oportunidades de empleo. Como ya apuntábamos, compartida con otros colectivos, aunque por razones que siempre resultan diferentes, bajo el concepto de «poder» social de negociación de mercados, laboral que define las condiciones de trabajo en que, según el contexto, un individuo o grupo estaría dispuesto a aceptar o a rechazar un empleo. No se trata sólo del tipo de empleo o de las condiciones de trabajo se trata, además, de aquello que se entiende como aceptable por alguien y para alguien. El trabajo de C. Bermano<sup>16</sup> antes citado, reinterpretaría estos argumentos al introducir explícitamente la dimensión de la sexualidad en el análisis, relacionando todo ello con la cultura de la precariedad y el trabajo, a través de un entramado de «jerarquizaciones múltiples y estereotipadas que conforman estructuras y culturas «diversas» en relación al trabajo. Son estas formas de insistir en la complejidad de situaciones y relaciones sociales que se dan en torno al trabajo. Y, en este sentido, en la diversidad de modos de ver el trabajo y de estar en el trabajo.

Si a pesar de su precariedad, la mano de obra femenina no ha suscitado un gran interés desde el punto de vista de la cultura y de la identidad en el trabajo, en cambio se ha dedicado mayor atención a los jóvenes, aunque por lo general, desde un punto de vista «ligero al género». Un colectivo que se está convirtiendo en verdadero laboratorio de exploración de los cambios en el empleo. De hecho, buena parte de incorporación al mercado laboral de los jóvenes y de los jóvenes se produce a través de empleos precarios. En absoluto, estas cohortes generacionales podrían ya estar impregnadas de esa «cultura» propia de nuestro tiempo en la que el trabajo no es empleo estable con derechos garantizados y se vive en la norma, por lo menos para todos. Es también sobre este colectivo donde se proyectan y se crean los posibles retos y oportunidades que las sociedades actuales plantean. Dicho de otro modo, es el colectivo donde se indaga sobre las bondades o los inconvenientes de la «sociedad del riesgo», según los puntos de vista. De acuerdo con Zanetti se perfila, los grandes ejes de «bienestar». Por un lado, el eje centinela: el individuo y su impacto en la conformación de la identidad y de la biografía. Por otro, el eje «bienestar» social y no «bienestar» individual social, entendido como capacidad de acceso a los recursos.

14. Ferras Martín, T. y Bermano, F. (2004). «Carnoyquez Olay, P. La construcción de la «cultura laboral» y la «cultura precaria» en las «culturas» de los jóvenes». *Sociedad*, pp. 141-158.
15. Ferras, T. «Alfondo de trabajo y condiciones de empleo: complementariedad social y poder social de negociación». *Cuadernos de Sociología*, vol. 4, 2004, pp. 29-40.
16. Bermano, F. «El género, las negociaciones...» p. 27-67.
17. Ferras, T. «La experiencia del mundo del trabajo y el problema del consenso ante la «cultura» de los jóvenes». *Sociedad*, vol. 4, 2004, pp. 122-140.

14. Ferras, T. y Bermano, F. (2004). «Carnoyquez Olay, P. La construcción de la «cultura laboral» y la «cultura precaria» en las «culturas» de los jóvenes». *Sociedad*, pp. 141-158.

15. Ferras, T. «Alfondo de trabajo y condiciones de empleo: complementariedad social y poder social de negociación». *Cuadernos de Sociología*, vol. 4, 2004, pp. 29-40.

16. Bermano, F. «El género, las negociaciones...» p. 27-67.

parte de una norma de empuje que la propia sociedad tolera, hasta el punto de contribuir a su reproducción a través de ciertas políticas de empleo. Pues, a pesar de su deterioramiento, la discriminación facilita la exclusión social de las mujeres. Una situación que, sin embargo, no excluye un mayor riesgo de vulnerabilidad social, tanto por la dificultad para acceder a los recursos o a las recompensas del trabajo, siempre doble para las mujeres con responsabilidades familiares, como por el escaso reconocimiento de las tareas que realizan, tanto las domésticas como las sujetas a una relación mercantil. Para ello, porque el empleo precario significa, y a menudo así se percibe, como una etapa de transición entre el sistema educativo y el mercado laboral, si bien no todos los jóvenes superan esa etapa del mismo modo: la clase social, el capital social y cultural, y el género influyen en dichas transiciones. Mientras que para la población inmigrada, el empleo aumenta el precario, supone una mínima esperanza de inclusión social. Así pues, la precariedad está relacionada con la capacidad para acceder a los recursos y con la capacidad de reconocimiento de la actividad realizada, en el marco de una determinada división sexual y étnica del trabajo. En este sentido, aliviar la cultura de la precariedad significa, en concreto, que la precariedad suele incidir sobre sujetos débiles es: empleos débiles, cuyos parámetros de inclusión o exclusión social o de vulnerabilidad / no vulnerabilidad se pisen, exclusivamente, por el filtro de las situaciones de empleo.

Desde el punto de vista de la centralidad de la actividad, individual o colectiva, o de la relevancia del trabajo como regulador de la cotidianidad y soporte de la biografía, cabe realizar las mismas reflexiones. Desde el género y el momento en la trayectoria vital, las dimensiones con mayor capacidad explicativa para dar cuenta de la heterogeneidad que provoca la relación con el trabajo, o con el trabajo precario. Unas categorías estrechamente asociadas a ocupaciones y a formas de empleo «atípicos» que no generan puntos de identificación individual o social en los mismos términos que las construidas sobre la base del «empleo industrial estable de por vida». Dar cabida a esa heterogeneidad en el análisis de la precariedad supone un reto ineludible para mejorar nuestro conocimiento de la miseria.

A nuestro modo de ver, todo ese conjunto de factores constituyen, en definitiva, los aspectos más relevantes en el planteamiento y en el análisis de la cultura de la precariedad, siempre que el objetivo sea paliar las desigualdades que la precariedad lleva asociada.