

Este número está indizado y catalogado por el CAICYT

Paul Bouffartigue

División sexuada del trabajo profesional y doméstico. Algunos apuntes para una perspectiva temporal

Diseño y producción gráfica:
Beatriz Burecovics

Corrección:
Teresa Cillo

Impresión:
Bibliográfika

Dirección Nacional del Derecho de Autor,
N° 617715 - Copyright by
Asociación Argentina de Especialistas
en Estudios del Trabajo

Queda hecho el depósito que marca
la ley N° 11 723
ISSN 0327-5744
Registro de Propiedad Intelectual 236 727

Impreso en Argentina - Printed in Argentina
© 2007 por ASET
diciembre de 2007

Introducción

3

¿Qué aporta la perspectiva temporal a la comprensión de las dinámicas de la división socialmente sexuada en nuestras sociedades? Sabemos que dichas dinámicas afectan de modo solidario y transversal a todos los campos de la vida social: trabajo y empleo, familia, ocio, espacio urbano, vida política, movimientos sociales, representaciones culturales. Nuestra reflexión se limitará a las implicaciones de los cambios que intervienen, en el marco del trabajo profesional, en las relaciones domésticas y de género, campos en los que disponemos de numerosos datos de orden temporal.

Tras algunas observaciones previas, describiremos brevemente las formas en que se expresa el reparto social y sexuada de las actividades según su evolución a través del tiempo; nos detendremos luego en dos cuestiones que parecen constituir dos entradas pertinentes para la pregunta inicial

La primera es la de las relaciones entre la feminización de la población activa y la evolución de la división del trabajo entre los géneros. Quisiéramos mostrar la importancia que tiene el hecho de inscribir las relaciones de sexo en las dinámicas más amplias de la diferenciación social, en especial de la tendencia a la polarización social: según sus oportunidades escolares y profesionales, las mujeres no

Este artículo es una versión revisada y ligeramente ampliada de una comunicación presentada en el coloquio Tiempos Actividades. Sujetos. Una mirada desde la perspectiva de género. Universidad Complutense de Madrid. Escuela de Relaciones Laborales. Madrid, 18-02-2005. El original francés ha sido traducido por Evelyne Tocut

se encuentran en igualdad de situación en el juego de las relaciones domésticas de género

La segunda es la de las formas contemporáneas de la exigencia de disponibilidad temporal en el trabajo que van multiplicando los obstáculos hacia una disminución efectiva y progresiva –en el sentido de un retroceso de las desigualdades sociales y de sexo– de la duración del trabajo. Desde ese punto de vista, la experiencia francesa de la Reducción del Tiempo de Trabajo (RTT) nos brinda muchas enseñanzas.

Observaciones previas

1. Cualquier reflexión general sobre la dinámica de los tiempos sociales debe tener en cuenta las transformaciones de peso que no resultan directamente de los cambios en las actividades económicas y profesionales: por ejemplo, la prolongación de la escolarización y del tiempo de la juventud y, en el otro extremo de las edades de la vida, el aumento de la población jubilada y anciana. Y eso sin mencionar otros fenómenos cuyas implicaciones temporales son probablemente de orden antropológico: desarrollo de una cultura de la inmediatez, crisis de la relación con el futuro y el pasado. Todas estas mutaciones tienen, sin embargo, profundas incidencias en los tiempos sociales tal y como se reflejan en la vida profesional y familiar. Nuestra exposición será más modesta, se detendrá en la franja de la población en edad de trabajar. Sin embargo, veremos que no se pueden separar las distintas escalas temporales, en particular la del “tiempo de trabajo” en su sentido usual –el tiempo corto de la prestación de trabajo–, ni del “tiempo del empleo” –el del contrato laboral–, ni del “tiempo de la vida laboral”, el del conjunto de la vida profesional, la edad y las condiciones de paso a la jubilación que lo caracterizan.

2. “El” tiempo no existe, aunque sí existe “un” tiempo dominante, o una representación dominante del tiempo: existen tantos tiempos sociales, heterogéneos, como actividades humanas y relaciones sociales en los que se realizan; y esos tiempos son vividos por sujetos concretos, que hacen un esfuerzo constante para dar sentido a esos tiempos mediante “ecuaciones temporales personales”

¹ Aunque no sean equivalentes –esas expresiones comparten el hecho de privilegiar la dimensión cuantitativa de los tiempos dedicados a las actividades importantes, de entemizar la naturaleza conflictiva de sus relaciones, de marginar *a priori* a las personas desocupadas y/o sin familia, incluso de funcionar como metáfora de las discriminaciones de sexo– (Junter-Loiseau 1999)

² Eso no quita interés a las encuestas en términos de programación del tiempo –siempre y cuando tengamos presente que “ese” tiempo se construye a través de las actividades que los sujetos y los grupos realizan en ese tiempo

(Grossin, 1996). Por ese motivo, es necesario cuestionar nociones como “conciliación” o “equilibrio” e incluso “concordancia” entre los tiempos,¹ o “usos” del tiempo,² que tienden a omitir la cuestión del contenido y de la calidad de los tiempos plurales entre los que se construyen relaciones hechas de tensiones, conflictos o de interacciones fecundas. Ya que la experiencia

contemporánea demuestra la escasez del tiempo, todo invita a los sociólogos a no aceptar como categoría común de tiempo esa especie de sobre ofrecido a cada uno de nosotros desde el nacimiento hasta la muerte que convendría distribuir entre las distintas actividades posibles.

3. En consecuencia, el tiempo está dentro de los conflictos, visibles o invisibles, que animan la vida social y personal. Al igual que otros fenómenos de la sociedad –el “sufrimiento” o el “estrés” en el trabajo son parte de ellos–, las dificultades de la elaboración colectiva de dichos conflictos, ¿no forman parte acaso de las dificultades que cada uno encuentra en su vida personal para resolver su propia “ecuación temporal”?

4. En el momento actual, la polarización entre el tiempo de trabajo profesional de una franja sobreocupada de la población activa y de la franja subocupada –la que se ve excluida del trabajo profesional de modo más o menos duradero– desempeña un papel mucho más importante de lo que parece. Según Yves Clot (2000), “el tiempo de los desempleados se ha vuelto demasiado personal al no inscribirse en las temporalidades impersonales del trabajo: salir de sí mismo para realizar algo útil”. La “desocupación” de los desempleados sería la otra cara de otra “desocupación”, la de los trabajadores ocupados: en efecto, la intensificación y el deterioro del trabajo ponen a la mayoría en dificultad para realizar la actividad solicitada según los criterios –eficacia, belleza, utilidad– de reconocimiento del trabajo que le dan todo su sentido. El “tiempo libre” del trabajador ocupado, al igual que el tiempo del individuo que carece de empleo, no suele ser más que un “tiempo muerto”, acosado por otro tiempo rival: el del trabajo profesional en el caso del primero, el de las preocupaciones profesionales demasiado presentes en el caso del segundo. Cualquier perspectiva temporal sobre las dinámicas de la división social de las actividades en nuestras sociedades no debe omitir ese doble elemento: un desempleo masivo y el deterioro del trabajo

Breve resumen de la situación

¿Cómo sintetizar en pocas líneas esas dinámicas temporales articulando las dinámicas de relaciones de género con las de otras relaciones sociales? Gershuny (2000, 2003) ha resumido lo que se desprende de las encuestas nacionales de organización del tiempo en diez países desarrollados. Entre los adultos en edad de trabajar, tres tendencias hacen converger a los países estudiados en lo que se refiere a la situación de mujeres y hombres: 1) un ligero aumento del tiempo de trabajo remunerado en relación con el tiempo de trabajo no remunerado que se traduce en un incremento del tiempo de ocio, aunque en algunos países –entre los que figura Francia– esa tendencia parece invertirse desde hace poco; 2) cierta convergencia en la organización del tiempo femenino y masculino, aunque las mujeres sigan realizando la mayor parte del trabajo no remunerado y

soportando un menor tiempo de ocio; 3) para ambos sexos, un cambio radical de la relación, en un principio positiva, entre el nivel de educación y el tiempo dedicado al ocio en favor de la población menos educada.

El autor mencionado subraya también que, dentro del esquema general que acabamos de esbozar, existen, en potencia, dos modelos sociales de desarrollo contrastantes. En el primero, los buenos empleos requieren mucho tiempo de trabajo y los servicios colectivos resultan escasamente desarrollados, lo que conduce a una división sexuada de las tareas cada vez mayor. En el segundo, el tiempo dedicado al trabajo profesional –incluido el de los empleos cualificados– es corto, los equipos colectivos son numerosos y la división del trabajo doméstico y profesional es más igualitaria. En el primer modelo, “liberal” y “dual”, la elite, que se entrega en cuerpo y alma al trabajo, tiene apenas tiempo disponible para consumir sus recursos elevados en actividades de gran valor añadido, mientras que la masa de los pobres se orienta hacia el consumo de servicios de masa, lo que favorece el desarrollo de los empleos de servicio escasamente cualificados. El segundo modelo, “socialdemócrata”, es el lado opuesto del anterior. “Las cuestiones de reparto de los horarios de trabajo y de las actividades de ocio resultan fuertemente interrelacionadas, más allá de la diferenciación sexual, con los problemas de reparto de empleos, de distribución de las clases sociales y, en general, de estratificación social” (Gershuny, 2003, p. 72). Una comparación entre Suecia y Francia muestra hasta qué punto la distribución de la organización del tiempo entre los sexos puede variar de un país a otro, ya que las parejas suecas resultan sensiblemente más igualitarias debido, sobre todo, a “diferencias de entorno institucional y societal” (Anxo, Flood, Kocoglu, 2002; Anxo, 2003): escaso diferencial en los niveles de formación y salario entre los sexos, menor disminución de las rentas de las parejas en el momento de los nacimientos, posibilidades de una modulación que ofrece seguridad –garantía de ingresos y de vuelta al empleo– en el tiempo de trabajo durante el ciclo de vida. Una comparación Suecia/Reino Unido o Suecia/Estados Unidos sería seguramente aún más reveladora.³

En Francia, un gran número de trabajos, basados en la encuesta “empleo del tiempo” del INSEE o en otras encuestas del mismo tipo, permiten tener un conocimiento muy preciso de la división sexual del trabajo profesional y doméstico y, más generalmente, de la distribución social de las actividades. En el conjunto del trabajo doméstico, la parte de los hombres no aumentó más que un 12% en Francia en 20 años (pasando del 23% al 35% entre 1974 y 1998), lo que representa tan sólo 10 escasos minutos suplementarios al día: los logros relativos (las mujeres realizan el 65% del trabajo cuando antes hacían el 77%), y en mayor

medida absolutos (le dedicaban diariamente 5 horas 20 y ahora le dedican 4 horas 13), se deben mucho más a una disminución global de las tareas domés-

³ Un artículo de J. P. Robinson (2003) insiste sin embargo en las convergencias de las evoluciones de los tiempos sociales en Francia y los Estados Unidos.

ticas que a una “ayuda” mayor por parte de los hombres. El tiempo profesional de las mujeres se ha incrementado en forma sensible cuando el de los hombres disminuía claramente. Así pues, ese último proceso explica, en su mayor parte, la reducción de la desigualdad sexuada en el tiempo de ocio diario: en 1974 el tiempo que las mujeres le dedicaban representaba el 79% del de los hombres, y en 1998 representaba el 84%. Aunque en forma desigual según las configuraciones domésticas, el proceso ha ido generalizándose. Por ejemplo, afecta también a las mujeres desempleadas que, aunque tengan hijos, dedican menos tiempo a las tareas domésticas y más tiempo a la sociabilidad, al trabajo ocasional, al bricolaje y a la jardinería (Létraít, 2002).

En consecuencia, las diferencias globales de organización del tiempo entre hombres y mujeres se han acortado de modo significativo (Chenu, 2003; Chenu y Herpin, 2002). Conviene, sin embargo, matizar de varias maneras esa constatación general de los progresos femeninos. En efecto, no es el resultado de un cambio generacional, pese al mito recurrente de los “nuevos padres” vigente desde hace unos veinte años. Vamos a ofrecer otro ejemplo. Los autores apuntan al hecho de que, si la duración del trabajo doméstico de los hombres no ha progresado entre 1986 y 1998 –o sea, justo antes de que se iniciaran las “35 horas”–, quizá se deba a la prolongación paralela de su tiempo de trabajo profesional, sobre todo en el caso de los más titulados.⁴ Entre los hombres menos titulados, la prolongación de los tiempos de ocio se debe sobre todo... ¡a un mayor número de desempleados!

Evidentemente, la división sexuada de las tareas es más clara entre los padres que tienen hijos. En este caso, el “trabajo parental” –en el sentido estricto de actividades directamente dedicadas a los hijos, excluyendo por supuesto el “ocio compartido” con estos– sigue siendo una prerrogativa muy femenina: cuando hay al menos un hijo menor de 15 años, esas actividades ocupan a las madres 1 hora 35 al día, y tan sólo 31 minutos a los padres. Únicamente en los casos en los que la mujer posee mayor cualificación que su cónyuge, se observa una división más igualitaria del tiempo parental (Algava, 2002). Aunque se recurra a una definición más amplia del “tiempo parental”, las desigualdades sexuadas relativas a su asunción siguen siendo importantes, y la única configuración doméstica en la que la mujer dispone de la misma cantidad de “tiempo personal” que el hombre es aquella en la que ella está en el hogar mientras su cónyuge está trabajando a tiempo completo (Barrère-Maurisson, Buffier-More y Rivier, 2001). La presencia de hijos muy pequeños en la pareja juega un papel especialmente catalizador en la división tradicional de los roles de género en el campo de la duración del trabajo profesional de los miembros de la pareja (Fermanian y Lagarde, 1998) y tiende a disminuir la participación asociativa (Prouteau y Wolff, 2002). Los trabajos mencionados

⁴ Los autores no optan por una de las tres interpretaciones complementarias plausibles acerca de la prolongación del tiempo de trabajo de los más titulados: mayores ingresos asociados, efecto de trayectorias sociales promocionales, interés del trabajo.

han explorado también las implicaciones de la estratificación social respecto del tiempo y han confirmado y precisado las tesis de J. Gershuny: es así que a los cuadros que tienen “la mayor propensión al ocio de larga duración –sobre todo en lo que se refiere al ocio cultural”, se oponen los obreros, en quienes esa propensión es menor. Esa oposición social se explica por el nivel de “recursos financieros y culturales” y por “la capacidad para utilizar un tiempo de ocio racionado” (Coulangeon, Menger y Roharik, 2002).

Feminización del mundo laboral y mantenimiento de la asignación del trabajo doméstico a las mujeres

En un caso como el francés, podemos preguntarnos, entonces, por el contraste entre la rápida feminización del mundo laboral asalariado –las mujeres están hoy en día casi en igualdad numérica en la población activa– y la lenta evolución de la división del trabajo parental y del trabajo doméstico, en especial en el caso del “núcleo duro” del último (hacer las compras, cocinar, lavar los platos, encargarse de la ropa y de los cuidados materiales de los hijos) (Devereux y Frinking, 2001).

Quisiéramos mostrar que dicha tensión está presente en el conjunto del espacio social, aunque sus manifestaciones sean más patentes entre las categorías de mujeres más cualificadas, aquellas que poseen mayores bazas en el juego de las relaciones de fuerza y de sentido que se fraguan entre los sexos en el doble escenario del trabajo profesional y el trabajo doméstico.

Profesiones liberales o cargos gerenciales. ¿subversión en la reproducción?

Las modalidades del creciente acceso de las mujeres a los empleos muy cualificados han dado lugar a tres interpretaciones que parecen, si no inadecuadas, sí al menos muy parciales: un proceso de “desvalorización” de esos empleos; la traslación de las discriminaciones hacia arriba en la jerarquía social, con una lógica de afectación prioritaria, en nombre de las “cualidades femeninas”, de los segmentos subalternos de las profesiones; y, por último, la adopción de conductas profesionales de “tránsfuga de género”, es decir, la alineación con el modelo profesional masculino frecuentemente a costa de una renuncia a la vida familiar. Ciertamente, esos tres fenómenos existen y contribuyen, en parte, a neutralizar

los efectos de la feminización de las profesiones más cualificadas. Conocemos bastante bien los mecanismos en los que se apoyan los dos primeros: son, sobre todo, las exigencias de disponibilidad temporal y geográficas asociadas a los modelos de competición y de carrera profesional –con el papel que desempeñan los límites de edad, muy estrictos y discriminatorios, ya que la selección en función de la precocidad perjudica de modo sistemático a las mujeres que han tenido hijos–. Dichas exigencias suelen marginar a las mujeres –y, en primer lugar, a las que tienen una vida de pareja – y aislarlas en las fracciones dominadas de esos grupos profesionales, tal como se torna evidente en el caso de los cargos gerenciales del sector bancario.

Existen, sin embargo, prácticas minoritarias, más subversivas, en las que las mujeres no renuncian ni a sus ambiciones profesionales ni a su vida familiar, ello a costa de una lucha permanente contra las lógicas de la división social del trabajo, combate que tiene lugar en los dos escenarios de sus vidas (Lapeyre y Lefevre, 2004). Así, estas dos autoras han identificado entre las médicas y abogadas un relato “ciertamente minoritario, aunque sí centrado en intentos explícitos de ‘desexuación’ de las cuestiones en juego en la ‘conciliación trabajo-familia’”, a través de comentarios hechos por mujeres que “tanto en sus actividades profesionales como en sus vidas personales luchan por la ‘condición intercambiable’ de hombres y mujeres en materia de trabajo doméstico y educativo y en materia de ejercicio profesional. Intentan imponer una nueva relación con la carrera profesional, calcada en la idea de una indiferenciación de las competencias, las capacidades y la disponibilidad temporal según el sexo” (Lapeyre y Lefevre, 2004, p. 55).

Enfermeras: carreras profesionales más continuas y autónomas

El hecho de que el mundo de la enfermería se haya visto compuesto, y siga estando integrado, mayoritariamente por mujeres no se debe evidentemente a los cambios en la composición sexuada del mundo laboral.⁵ Sin embargo, pese a la existencia estructural de fuertes condicionamientos temporales –frecuencia del trabajo de noche y horarios socialmente fuera de norma, escasa previsibilidad del trabajo, tareas física, mental y psíquicamente agotadoras–, esta profesión vive en las últimas décadas dos cambios significativos: en su mayoría, se trata ahora de mujeres que tienen una vida familiar y cuyas carreras profesionales son más largas y continuas. ¿Cómo consiguen, no solamente “aquí y ahora”,

⁵ La masculinización del mundo de la enfermería –que se sitúa en torno al 15% en Francia– es aún demasiado tímida como para prestarse a cualquier lectura.

sino a lo largo de su carrera profesional y de pareja, gestionar las tensiones de sus vidas “partidas en dos”? (Haicault, 1984). Además de la movilización excepcional de “competencias temporales” propias del género femenino –capacidad para gestionar, coordinar y “hacer malabarismos” con tiempos heterogéneos–, hemos podido observar en ellas procesos similares a los que afectan a las mujeres de mayor cualificación

Así, la mayoría de las enfermeras se apoya en su antigüedad y su experiencia profesional para librarse paulatinamente, conforme pasa el tiempo, de los condicionamientos temporales más duros asociados al trabajo de noche, de fin de semana, de tiempo completo, cualesquiera sean las dinámicas de su vida familiar. Dos de las modalidades de su sumisión al modelo sexuado de división del trabajo –la subordinación de la carrera profesional a las exigencias del trabajo parental y de la carrera profesional del cónyuge o, a la inversa, la renuncia a una vida de pareja y/o a las maternidades– parecen minoritarias. La trayectoria más frecuente se traduce, entonces, en “tensiones en la emancipación” respecto del cónyuge. Estas mujeres tienen carreras profesionales continuas o casi continuas, y, en la mayoría de los casos, a tiempo completo. Ciertamente, un buen número de esas trayectorias profesionales se asocian a rupturas conyugales. Pero esas rupturas pueden interpretarse –al igual que el incremento de los divorcios en nuestras sociedades– como resultado de la autonomización económica de las mujeres y de las capacidades cada día mayores de resistencia a la dominación masculina que le están asociadas

En esta profesión, una de las más típicas construidas socialmente como femeninas, las muestras de oposición a la dominación masculina son, sin duda, más difíciles de detectar que en la profesiones anteriormente consideradas. Sin embargo, nuestras investigaciones nos han mostrado que existían también otras expresiones de esa resistencia. Es el caso, por ejemplo, de la lucha contra los procesos de culpabilización que prohíben a las mujeres concederse un tiempo personal: aunque algunas confiesen que “cuando hago algo para mí, siempre tengo la sensación de haberme olvidado de los demás”, otras reivindican el derecho de dedicarse a sí mismas y no a los demás el tiempo libre que obtienen gracias a un nuevo horario. No debemos olvidar tampoco que en Francia las enfermeras han animado importantes luchas sociales en las que fue central la reivindicación del reconocimiento de su profesión y de su cualificación (“ni chachas, ni monjas”)

Empleadas poco cualificadas de los servicios: una disponibilidad temporal invisible

Otra cara de la feminización de la clase asalariada, mucho más ingrata eso sí, es el incremento de los empleos poco cualificados en los servicios a los particulares: comercio al por menor, servicios a domicilio, hostelería y restauración. El fenómeno se asocia también a la movilización de “competencias temporales” basadas en la disponibilidad, incluyendo la “sujeción a prestaciones personales gratuitas”, o la disponibilidad para otras mujeres pertenecientes a medios sociales privilegiados. Pero, a diferencia de las mujeres cuya cualificación implica, al igual que para los hombres, cierto reconocimiento de la disponibilidad temporal, en este caso la situación es muy distinta. En esos medios profesionales encontramos lo que hemos denominado “norma flexible heterónoma”: en este caso, la disponibilidad temporal –que se traduce en empleos a tiempo parcial, fraccionados, escasamente previsibles, prestados en franjas horarias fuera de las normales– no merece ningún reconocimiento material –en términos de salario, de carrera profesional, de cualificación– ni tampoco simbólico. Es, además, mal interpretada por las investigaciones sobre las condiciones y los horarios laborales (Gadrey, Jany-Catrice y Pernod-Lemattre, 2004). Esto se debe al hecho de que ese “modelo doméstico” de disponibilidad temporal, basado en el estar disponible para los demás –niños, cónyuges, clientes, usuarios– se opone al modelo del “experto” o del “urgentista” y porque las competencias que moviliza son invisibles, naturalizadas como “femeninas” (Devetter, 2004)⁶ Ese modelo de disponibilidad permanente resulta seguramente más condicionante en los empleos a domicilio, ya que el modo de valorización “relacional”, o incluso humanitaria, lo maquilla o lo eufemiza mucho (Angeloff, 2001).

En esos empleos aparecen los aspectos negativos y regresivos de la relación entre la creciente presencia de las mujeres en el mundo laboral y la dinámica de la división sexuada del trabajo profesional y doméstico. Aunque, al igual que entre las enfermeras, encontremos la existencia de carreras profesionales respecto del tiempo de trabajo –lo que se traduce, conforme pasan los años, en un acercamiento a los regímenes horarios “normales”–, su actividad profesional es mucho más discontinua y también menos autónoma en comparación con la de sus parejas. Y su resistencia a la dominación masculina se ve frenada por el peso de las normas tradicionales que asocian, tanto en la esfera doméstica como en la del trabajo profesional, feminidad y abnegación en el servicio prestado a los demás. En tal caso, precarización profesional, social y fami-

⁶ El autor muestra cómo las mujeres, a diferencia de los hombres, se ven menos expuestas a las formas más visibles y mejor reconocidas socialmente de disponibilidad temporal en el trabajo –sobre todo el trabajo nocturno, y semanas laborales muy largas– y sí a formas menos visibles y menos reconocidas socialmente –trabajo los sábados, ausencia de elección de horarios, interrupciones largas

liar pueden conjugarse con dinámicas de marginación social. Pese a todo, no por ello desaparece esa resistencia (Appay, 2005). Sin duda, se detecta más fácilmente en el espacio público –donde han surgido, por ejemplo, algunas acciones colectivas de mujeres y hombres jóvenes del sector de la restauración de comida rápida– que en el espacio privado. Pero, incluso en este segundo, las mujeres pueden apoyarse en algunas bazas como, por ejemplo, un nivel de titulación generalmente más alto que el de los hombres con los que comparten la existencia y los tiempos.

Más allá del tiempo de trabajo: las formas de la disponibilidad temporal

Las formas de la disponibilidad temporal en el trabajo, al igual que las formas de reconocimiento social de dicha disponibilidad, se transforman, aunque, eso sí, siguen siendo muy diferenciadas según los sexos. Por otro lado, la degradación del contenido y de las condiciones laborales pesa sobre las modalidades a través de las que se expresa la aspiración a la disminución del tiempo de trabajo. Por ese motivo, el proceso histórico de reducción del tiempo de trabajo no nos dice nada *a priori* sobre la liberación efectiva del tiempo ni sobre los progresos en el campo de la división del trabajo parental y familiar según los sexos. La experiencia francesa de las “35 horas” es rica de enseñanzas al respecto. ¿Cómo se explica que una de las reivindicaciones obreras más antiguas se encuentre, en la actualidad, desprovista de sentido en el caso de numerosos asalariados y se vea atrapada en la trampa de debates aparentemente muy ideológicos? Por otro lado, ¿cómo explicar que muy pocos cambios en la naturaleza de las actividades fuera del trabajo y en su distribución sexuada se han visto favorecidos por esa disminución de la duración del trabajo? Nos proponemos aclarar estas preguntas de tres modos distintos: 1) preguntándonos por el vínculo entre las modalidades de la RTT deseadas o realizadas, la evolución del trabajo y de las actividades fuera del trabajo; 2) recordando que las modalidades actuales de la subordinación al trabajo hacen más complicada la disminución efectiva de su dominio temporal; 3) poniendo de relieve las dificultades para transponer a la escena colectiva de la negociación las aspiraciones diferenciadas en materia de tiempo de trabajo, en particular entre los géneros.

12

Tiempo de trabajo y tiempo fuera del trabajo adquieren sentido según las condiciones y el contenido del tiempo de trabajo

Desde los trabajos pioneros de W. Grossin (1969, 1974) sabemos hasta qué punto la naturaleza y las condiciones de la actividad profesional pueden influir en *los tiempos de la vida cotidiana*. El envoltorio del tiempo *de* trabajo esconde la calidad del tiempo *del* trabajo, en cuyo seno se juegan el grado de dominio sobre las actividades realizadas y su apropiación subjetiva. La fuerza de las reivindicaciones de un tiempo de trabajo “comprimido” –sobre 12 horas, sobre cuatro días, sobre una duración de vida profesional recortada en sus dos extremos– es un buen síntoma de la ambivalencia de las correspondencias entre la relación con el trabajo y las aspiraciones en materia de tiempos sociales.⁷ Por un lado, responden al deseo de beneficiarse realmente de un tiempo suplementario de no trabajo. Por otro lado, suelen equivaler a distanciarse de un trabajo degradado, tomar en consideración esa degradación pasada y futura y renunciar de hecho a transformarlo: en efecto, eso supone correr el riesgo de privarse de un tiempo realmente liberado, ya que se necesita más tiempo para “recuperarse” de un trabajo denso e intenso y, además, hablando con toda sinceridad, las preocupaciones profesionales son un parásito suplementario del tiempo fuera del trabajo.

En efecto, las cuestiones de las condiciones laborales han sido las grandes ignoradas en las negociaciones sobre las “35 horas”, o han dado pie, pura y simplemente a contrapartidas negativas –densificación del trabajo, flexibilización de los tiempos de trabajo–, todo ello sobre un fondo de desarrollo del trabajo continuo y sostenido y del incremento de las temporalidades mercantiles dentro de las temporalidades productivas. Y las modalidades de RTT privilegiadas han sido las medias jornadas o las jornadas regulares de descanso o las de descansos extra.⁸

Seguramente, estos dos datos –un trabajo que no ha variado o que resulta incluso más difícil que en el

⁷ Según los primeros trabajos de W. Grossin (1969) se trata de una aspiración bastante antigua: En vez de jornadas de trabajo cortas distribuidas según las exigencias de un rendimiento óptimo, las interrupciones de trabajo largas, los fines de semana de dos días, las vacaciones anuales son los que dan a los trabajadores el sentimiento de su desalienación. (p. 150)

⁸ La modalidad diaria de RTT ha resultado ser un deseo minoritario en todas las categorías de asalariados, incluso entre las mujeres escasamente cualificadas. Hemos podido comprobarlo con las enfermeras que tenían que esa forma de RTT fuera la menos efectiva. En consecuencia, a menos que se trate de una reducción de gran amplitud –¿dos horas mínimo?– la reducción diaria del tiempo profesional no parece favorecer una modificación de la división del trabajo doméstico, como tampoco la favorecen “la semana de cuatro días” o el alargamiento de los períodos de vacaciones anuales.

13

pasado, jornadas de trabajo ordinarias que siguen teniendo la misma duración— pueden relacionarse con los resultados más importantes de las investigaciones realizadas sobre los efectos de la RTT. En vez de suponer unas transformaciones significativas en la materia (Cette y Diev, 2003; Méda y Orain, 2002; Boulin, Lallement, Lefèvre y Silvera, 1998), el uso del tiempo liberado por la RTT revela una acentuación de las prácticas anteriores fuera del trabajo, según su distribución social y sexuada. Sabemos también que las segmentaciones de todo tipo dentro del mundo laboral apenas han disminuido y a veces se han acentuado (Éstrade y Ulrich, 2002; Péllisse, 2001; Péllisse, 2002). En consecuencia, las diferencias de apreciación sobre las “35 horas” son mayores entre las mujeres que entre los hombres: las tres cuartas partes de las mujeres en cargos gerenciales, frente al 40% de las mujeres poco cualificadas, estiman que la primera ley de RTT (Aubry I)⁹ se tradujo en una mejora de su vida cotidiana. Podemos mencionar también que las apreciaciones sobre la RTT de los padres con hijos pequeños son muy distintas si han supuesto o no una regularidad, una previsibilidad y un control de los horarios de trabajo, lo que remite a la pertenencia o no al sector protegido y sindicalizado del mundo laboral (Fagnani y Letablier, 2003).

14

La RTT ante las nuevas formas de subordinación profesional

Las dos normas temporales profesionales de tipo ideal que progresan basándose en el retroceso de la norma “fordista” son, por un lado, una “norma flexible autónoma” y, por otro, una “norma flexible heterónoma”. Las formas de la subordinación salarial y las formas de disponibilidad temporal asociadas a esas dos normas brindan una nueva manera de plantear el problema de la regulación y de la disminución de los tiempos profesionales. En el caso del modelo fordista o industrial del trabajo, la unidad de lugar, tiempo y actuación, utilizando la expresión de P. Zarifian (2003), facilita tanto la acción colectiva de las organizaciones de trabajadores como la del Estado para lograr limitar, separar y evaluar el trabajo a partir de su dimensión temporal, aunque, como ya hemos dicho, la separación trabajo/fuera del trabajo nunca sea completa.

⁹ La reducción del tiempo de trabajo a 35 horas semanales era el objetivo de dos leyes denominadas con el nombre de la Ministra de Empleo del gobierno Jospin (1997-2002): Aubry I (junio 1998) y Aubry II (2000). La primera ley incitaba —entre otras cosas— en el aspecto financiero— a la negociación colectiva por rama y por empresa. La segunda se basó en el balance de dicha negociación y desde el 1° de enero de 2000, rebajó la duración legal del tiempo de trabajo a 35 horas en el conjunto de las empresas de más de 20 asalariados del sector privado. Para una visión sintética de las investigaciones sobre la RTT impulsadas en Francia, véase Bloch-London y Péllisse (2003).

En el caso de la “norma flexible autónoma” —cuya figura del gerente o de las profesiones artísticas e intelectuales, ejercidas a veces en forma de estatus liberal, ofrecen ilustraciones concretas—, esa separación resulta menos evidente porque la movilización de capacidades intelectuales y cognitivas se presta menos a verse encerrada

en espacio/tiempo, y más si las nuevas herramientas “nómadas” se desplazan de un lugar a otro. Además, ya que la duración de una presencia simultánea de los trabajadores en el espacio/tiempo pierde pertinencia como condición primordial de la eficacia y como criterio de la medida de la actividad de trabajo, su control se desarrolla a través de los objetivos. El empleador los asigna bajo apariencias con frecuencia contractuales, o el mismo individuo los define en función de su modo de apropiación de las normas profesionales y de los ingresos deseados.¹⁰ Como constatamos, las cuestiones clave de la regulación del tiempo profesional se desplazan del campo del tiempo hacia el de los objetivos que acaban definiendo *in fine* la realidad de la carga de trabajo —con sus dimensiones mental, cognitiva, subjetiva, que son, de hecho, las más difíciles de objetivar— y de las normas profesionales justas y legítimas. Al menos en parte, la prolongación del tiempo de trabajo en las categorías más cualificadas remite a las dificultades de la acción colectiva y sindical en ese campo.

Si los cargos gerenciales están entre los que más se han beneficiado de la RTT, se lo deben fundamentalmente a sus mayores bazas, que separan su disponibilidad temporal de la de los/las asalariados/as poco cualificados de los servicios: se les reconoce a nivel de la remuneración y del estatus salarial, y esos asalariados la controlan mejor en la medida en que escapa de las formas de precariedad de empleo, de condicionamientos horarios más constringentes (horarios atípicos, interrupciones, avatares de las prestaciones).

15

Ese no es el caso de las formas heterónomas de flexibilidad impuestas a los/las asalariados/as poco cualificados, sobre todo si sufren una doble desventaja: ser mujer y carecer de la titulación y la cualificación necesarias en el mercado laboral. En este caso, los obstáculos con los que tropieza una regulación y disminución efectiva del tiempo de trabajo son de otro orden: las dificultades estructurales de la resistencia y de la acción colectiva, aunque sólo consistan en hacer efectivo el derecho laboral; las trampas de la identificación que culpabiliza a un tercero —cliente, paciente, usuario— a quien se presta un servicio a través de la entrega y otras competencias naturalizadas como femeninas, trampas muy presentes en el *caring labor* (Molinier, 2004).

Desde las aspiraciones de los sujetos hasta las reivindicaciones del colectivo: una transposición colectiva problemática

Después de lo que acabamos de recordar, lejos ha quedado la época en la que el tiempo de trabajo parecía

¹⁰ Una reciente investigación sobre las condiciones y los tiempos de trabajo de los médicos —tanto asalariados como liberales, nos ha mostrado la importancia que tiene para los últimos el nivel de ingresos que consideran justo como regulador de hecho de los tiempos profesionales.

prestarse perfectamente al desarrollo de reivindicaciones simples y unificadoras del mundo laboral asalariado: “la semana de 48 horas”, las “40 horas” o también las “5 semanas de vacaciones pagas”. La gran diversidad de modalidades de RTT –que se traduce raramente en “35 horas semanales”, cuando no se trata sin más ni más de una anualización de la escala de referencia– constituye uno de los aspectos de los límites simbólicos de las “35 horas” en Francia,¹¹ y eso sin mencionar el hecho de que una parte importante de los asalariados –los que trabajan en empresas de menos de 20 asalariados– se ve excluida de ella

El caso de las enfermeras de los hospitales nos ha brindado uno de los ejemplos más significativos del desfase entre la vivencia temporal de los asalariados y la escena pública de la negociación de la RTT. Cuando estábamos realizando nuestra investigación, justamente en la época de la puesta en marcha de las “35 horas” en los hospitales, intentábamos medir el efecto clave del paso al tiempo parcial –generalmente bajo la forma del 80% del “tiempo completo”, o sea, cuatro días de trabajo semanales– en la vida y en las estrategias temporales de las enfermeras. La mayoría de las que tenían a cargo al menos un hijo optaron por esa solución para poder “respirar” un poco, aunque no todas consiguieran elegir la jornada liberada y aunque no todas volvieran al tiempo completo una vez criados los hijos, teniendo en cuenta el desgaste profesional acumulado con el paso de los años. Al tiempo que recurrían masivamente a lo que percibían como un derecho –y, por tanto, más a modo de “tiempo parcial elegido” en comparación con otras situaciones como la de las cajeras de las grandes tiendas o supermercados–, se quejaban también de los plazos demasiado largos para conseguirlo, de los riesgos de cambios forzados hacia otra unidad de trabajo, o también del riesgo de convertirse en “comodines” en caso de ausencia de compañeras que trabajaban a tiempo completo. Sin embargo, los actores sindicales no dijeron ni una palabra de las cuestiones ligadas a la gestión del tiempo parcial ni en el momento de la instauración de las “35 horas” ni en los numerosos debates que la acompañaron.¹² Evidentemente, parte de esa diferencia se puede deber a la distancia que separa el perfil socioprofesional y sexuado de los responsables sindicales, entre los que las enfermeras y las mujeres suelen estar infrarrepresentadas. Pero también podemos ver en ello la manifestación de una mayor dificultad por parte de los actores sindicales

16

¹¹ Que entra a veces en competencia con “la semana de cuatro días”

¹² Un estudio del discurso de los representantes del personal que negociaron los acuerdos de RTT muestra que aunque la presencia de mujeres como actores de la negociación favoreciera el hecho de tener en cuenta el tiempo familiar en las modalidades de RTT –horarios diarios reducidos y variables, consideración del tiempo escolar– supuso, sobre todo, la reproducción de las desigualdades de sexo: más tiempo libre para los hombres, mejor conciliación de los tiempos sociales en el caso de las mujeres (Defalvard Luro y Polzuber 2005)

para dar vida a una perspectiva de “garantías colectivas a derechos individuales” que se traduzca en un retroceso de la desigualdades sociales y sexuadas basadas en relaciones de dominación social y que van más allá de la esfera del trabajo: apenas se tuvieron en cuenta las expectativas temporales de las mujeres asalariadas, empezando por las de menor cualificación (Luro y Pélisse,

2001) y, cuando se las consideró, fue desde una lógica de reproducción de las relaciones de sexo (Defalvard, Luro y Polzuber, 2005).

Ante la necesidad de promover otros objetivos reivindicativos en materia de RTT que no sean las “35 horas para todos”, tenemos derecho a plantear la posibilidad de pasar de la escala semanal a la de la vida, tal y como hace la Confederación Europea de Sindicatos con el objetivo de las “50.000” horas. El interés consiste en poner de relieve la importancia de la duración del trabajo a escala de la vida entera y también en abrir el camino a trayectorias diferenciadas según los deseos de los sujetos. Pero, así como las escalas temporales del tiempo de trabajo deben combinarse en el análisis –el caso francés es una caricatura, ya que casi “una única generación”, la de los 25-50 años, está trabajando y lo hace con intensidad– y en la acción, de igual modo parece necesario seguir dando referencias colectivas a las escalas diarias y semanales más cortas. En efecto, estas últimas tienen más sentido para los asalariados y son, además, decisivas respecto de la distribución sexuada del tiempo doméstico.

Conclusiones

El hecho de introducir la perspectiva temporal en la reflexión sobre la división social y sexuada de las actividades en nuestras sociedades abre nuevos horizontes a una visión crítica de las dinámicas en curso. En un mundo de trabajo profesional bajo presión –debido al desempleo y a las precariedades–, todas las actividades están dinamizadas y los progresos hacia una mayor igualdad son cada vez más frágiles. Se perfila el modelo liberal y dual de una polarización social respecto de las riquezas y del tiempo, en Europa Occidental inclusive: ¿Acaso el sentimiento de “no tener tiempo” no se ha convertido, en parte, en la marca de un privilegio: en primer lugar, el privilegio de tener un empleo, y en segundo lugar, el de tener un “buen” trabajo? La consigna de “trabajar menos para que todos trabajen” y de distribuir el conjunto de las actividades humanas de modo más equitativo es más que nunca de gran actualidad. Sin embargo, para lograrlo conviene dirigir el foco hacia muchos puntos ignorados del debate público y hacia muchos puntos flacos de las investigaciones: los supuestos sexistas de la noción de “conciliación”, las separaciones de clase que tienden a distanciar a las mujeres entre sí, las cuestiones clave de contenido, calidad y sentido de las actividades profesionales, las metamorfosis de las modalidades de la influencia del trabajo sobre la existencia, la esquizofrenia que acecha al ciudadano –a veces trabajador preocupado por la calidad de sus tiempos, otras veces cliente o usuario demandante de una sociedad con servicios que funcionen constantemente

17

Bibliografía

ALGAVA, Elisabeth (2002), "Quel temps pour les activités parentales?", en *Etudes et Résultats*, n.º 162, París, DRESS

ANGELOFF, Tania (2001), "Les temps sociaux: contrainte ou liberté? Le temps de travail des aides à domicile", en Jornada del Marché du Travail et Genre (MAGE) *Le temps des un-e-s le temps des autres*, París, 23 de noviembre

ANXO, Dominique (2003), "Division sexuelle des tâches. Les expériences françaises et suédoises", en *Futuribles*, n.º 285, París, abril, pp. 33-40.

ANXO, Dominique, Lennart FLOOD y Yusuf KOCOGLU (2002), "Offre de travail et répartition des activités domestiques et parentales au sein du couple : une comparación entre la France et la Suède", en *Economie et statistique*, n.º 352-353, París, septiembre, pp. 127-148

APPAY, Béatrice (2005), *La dictature du succès. Le paradoxe de l'autonomie contrôlée et de la précarisation*, París, L'Harmattan.

BARRÈRE-MAURISSON, Marie-Agnès, Martine BUFFIER-MORE y Sabine RIVIER (2002), *Partage des temps et des tâches dans les ménages*, Cahier Travail et Emploi, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, París, La Documentation Française

BERTAUX-WIAME, Isabelle (2003), "Parcours professionnel et mobilité géographique. Une analyse des inégalités homme/femme dans le secteur bancaire", 9^{èmes} Journées de Sociologie du Travail, París, 27 y 28 de noviembre.

BLOCH-LONDON, Catherine y Jérôme PÉLISSE (2003), "La réduction du temps de travail. Des politiques aux pratiques", en *Problèmes politiques et sociaux*, n.º 889, París, La Documentation Française

BOULIN, Jean-Yves, Michel LALLEMENT, Gilbert LEFÈVRE y Rachel SILVERA (1998), "Temps de travail et modes de vie: quelques résultats d'une enquête empirique", en *Travail et emploi*, n.º 74, París, enero, pp. 5-20

CALLEJO, Javier, Ricardo MORÓN, Carlos PRIETO, Ramón RAMOS, Jorge LAGO, Pablo MESEGUER y Amalia OTAEGUI (2003), "Temps de travail institué, représenté et vécu chez les infirmières et les cadres du secteur bancaire en Espagne", Informe de investigación intermedio, Madrid, Universidad Complutense

CETTE, Gilbert y Pavel DIEV (2003), "L'impact de la réduction du temps de travail", en *Futuribles*, n.º 285, París, abril, pp. 59-68.

CHENU, Alain (2003), "Les usages du temps en France", en *Futuribles*, n.º 285, París, abril, pp. 21-32

CHENU, Alain y Nicolas HERPIN (2002), "Une pause dans la marche vers la civilisation des loisirs?", en *Economie et statistique*, n.º 352-253, París, septembre, pp. 15-37

CLOT, Yves (2000), *Le problème du temps en psychologie du travail*, París, CNAM

COULANGEON, Philippe, Pierre-Michel MENDER y Ionela ROHARIK (2002), "Les loisirs des actifs: un reflet de la stratification sociale", en *Economie et statistique*, n.º 352-353, París, septembre, pp. 39-55.

DEFALVARD, Hervé, Martine LUROL y Evelyne POLZUBER (2005), "Les inégalités de genre dans le passage aux 35 heures, sources et résistances", en *Travail et emploi*, 102, París, octobre, pp. 45-56.

DEVEREUX, Anne-Marie y Gérard FRINKING (2001), *Les pratiques des homes dans le travail domestique. Une comparaison franco-néerlandaise*, París, CSU-IRESCO-CNRS

DEVETTER, François-Xavier (2004), "Disponibilités temporelles, quelles différences entre hommes et femmes?", 9^{ème} Conférence du Séminaire International sur le Temps de Travail, París, 26-28 de febrero

ESTRADE, Marc-Antoine y Valérie ULRICH (2002), "La réorganisation des temps travaillés et les 35 heures: un renforcement de la segmentation du marché du travail", en *Travail et emploi*, n.º 92, París, octobre, pp. 71-94.

GADREY, Nicole, Florence JANY-CATRICE y Martine FERNOD-LEMAITRE (2004), "Les conditions de travail comparées des ouvriers et des employés : une question de temps", 9^{ème} Conférence du Séminaire International sur le Temps de Travail, París, 26-28 de febrero.

FAGNANI, Jeanne y Marie-Thérèse LETABLIER (2003), "La réduction du temps de travail a-t-elle amélioré la vie quotidienne des parents de jeunes enfants?", en *Premières informations et premières synthèses*, n.º 01.2, DARES, enero

FERMANIAN, Jean-David y Sylvie LAGARDE (1998), "Les horaires de travail dans le couple", en *Economie et statistique*, n.º 321-322, París, enero, pp. 89-110.

GERSHUNY, Jonathan (2000), *Changing Times: Work and leisure in Postindustrial Society*, Oxford, Oxford University Press

----- (2003), "L'économie politique du temps", *Futuribles*, n.º 285, París, abril, pp. 67-78.

GROSSIN, William (1969), *Le travail et le temps. Horaires, durées, rythmes*, París, Anthropos.

----- (1974), *Les temps de la vie quotidienne*, París, Mouton.

——— (1996). *Pour une science des temps Introduction à l'écologie temporelle*, Toulouse, Octares.

HAICAULT, Monique (1984) "La gestion ordinaire de la vie en deux", en *Sociologie du travail*, n° 3, París, pp. 268-277

JUNTER-LOISEAU, Annie (1999), "La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Révolution temporelle ou métaphore des discriminations", en *Cahiers du genre*, n° 24, París, enero, pp. 73-98

LALLEMENT, J y F. MESSENGER (ed.) (2006), *Decent working time, new trends, new issues*, Ginebra, ILO.

LAPEYRE, Nathalie y Nicky LEFEUVRE (2004), "Concilier l'inconciliable? Le rapport des femmes à la notion de 'conciliation travail-famille' dans les professions libérales en France", en *Nouvelles questions féministes*, n° 23 (3), París, octubre, pp. 42-56

LETRAIT, Muriel (2002), "L'utilisation par les chômeurs du temps libéré par l'absence d'emploi", en *Economie et statistique*, n° 352-353, París, septiembre, pp. 101-121

LUROL, Martine y Jérôme PELISSE (2001), "35 heures : les disparités entre hommes et femmes", en *Quatre pages*, n° 48, París, Centre d'Études de l'Emploi.

MEDA, Dominique y Renaud ORAIN (2002), "Transformation du travail et du hors travail : le jugement des salariés sur la réduction du temps de travail", en *Travail et emploi*, n° 90, París, octubre, pp. 23-38.

MOLINIER, Pascale (2004), "La haine et l'amour, la boîte noire du féminisme? Une critique de l'éthique du dévouement", en *Nouvelles questions Féministes*, n° 23 (3), París, octubre, pp. 12-25.

PELISSE, Jérôme (2001), "35 heures: les disparités entre hommes et femmes", en *Quatre pages*, n° 48, París, Centre d'Études de l'Emploi

——— (2002), "A la recherche du temps gagné. Les 35 heures entre perceptions, régulations et intégrations professionnelles", en *Travail et emploi*, n° 90, París, octubre, pp. 7-22

PROUTEAU, Lionel y François-Charles WOLFF (2002), "La participation associative au regard des temps sociaux", en *Economie et statistique*, n° 352-353, París, septiembre, pp. 57-80

ROBINSON, John P. (2003), "La vie quotidienne: une comparaison France/ Etats-Unis", en *Futuribles*, n° 285, París, abril, pp. 41-52.

ZARIFIAN, Philippe (2003), *A quoi sert le travail?*, París, La Dispute.

Resumen

La perspectiva temporal muestra con claridad las dinámicas de la división sexual de las actividades sociales. Luego de haber mencionado las tres tendencias convergentes relevadas en diez países desarrollados (leve aumento del tiempo de trabajo remunerado, convergencia entre varones y mujeres, transformación de la relación positiva entre el tiempo de ocio y el nivel de educación) este artículo relativiza fuertemente los avances femeninos y se interroga sobre las implicaciones del proceso de polarización social de las riquezas y del tiempo sobre la división sexual del trabajo doméstico. Finalmente se muestra cómo las nuevas formas de disponibilidad temporal profesional complican la acción colectiva y las políticas públicas a favor de una disminución efectiva del tiempo de trabajo.

Abstract

What does a temporal perspective contribute to our understanding of the dynamics of the socially gendered division in our societies? What are the implications of the changes taking place in the sphere of paid work for domestic and gender relations? The links between the feminisation of the working population and the evolution of the gender division of labour show how important it is to view social relations between the genders against the background of the wider dynamics of social differentiation and polarisation. And the contemporary forms of temporal availability at work can be seen as obstacles on the way to an actual and progressive reduction in working time, as shown by the French experience.

Descriptores

(tiempo de trabajo)
(género)
(temporalidades sociales)

Key words

(working time)
(gender)
(social temporalities)