

SENTIDO Y VALOR DEL TIEMPO DE TRABAJO PROFESIONAL,
GÉNERO Y REPRESENTACIONES DE LA “VIDA PERSONAL”

Carlos Prieto *

RESUMEN:

Este artículo parte de la tesis – inicialmente sólo feminista – de que el mundo de la producción (capitalista) no puede entenderse separado del mundo de la reproducción (familiar), lo mismo que no podía entenderse el significado del trabajo profesional (de los varones) sin tener en cuenta a un mismo tiempo el trabajo doméstico (de las mujeres). En el contexto de ese planteamiento, se pretende abordar dos cuestiones: a) cómo la diversa concepción y representación que trabajadores y trabajadoras tienen de la “vida personal” (por lo tanto, del mundo extralaboral y del doméstico) produce el efecto de una valoración diversa de una de las dimensiones básicas de todo trabajo profesional, la del tiempo de trabajo; y b) cómo esa diversificación tiene que ver antes que nada con el género. La argumentación se apoya en los discursos que hemos recabado de profesionales de la banca de uno u otro sexo en el marco de una investigación internacional sobre el tiempo de trabajo.

* Profesor de Sociología. Universidad Complutense • cprieto@cps.ucm.es

El texto de este documento se enmarca en una investigación sobre «Tiempo de trabajo negociado y temporalidades sociales vividas en el marco de las transformaciones en curso de la norma temporal del empleo: convergencias y conflicto» financiada por la CICYT. Forman parte de su equipo de investigación, además del redactor del texto, los profesores Ramón Ramos, Javier Callejo, Ricardo Morón y los becarios Pablo Meseguer y Jorge Lago. Dicha investigación se inserta en el marco de una investigación europea sobre «Temps de travail institué, temps de travail représenté et temps de travail vécu» coordinada por P. Bouffartigue, investigador del LEST (Aix-en-Provence).

PALABRAS CLAVES:

Tiempo de trabajo, género, técnicos ("cuadros"), vida doméstica, representaciones sociales, valor del trabajo.

ABSTRACT:

This paper is built on the idea—feminist in its origin— that the world of production (capitalist) can not be understand separately from the world of reproduction (family); just as the meaning of professional work (of men) can not be understand without bearing in mind the housework (of women). In this context, the essay deals with two issues: a) How the different conception and representation that workers (men and women) have about "personal life" (therefore, about no-labour and domestic worlds) produce a different valuation about one of the fundamental dimensions of professional work: working time. b) How these differences are mainly linked with gender. The case is leaned on several interviews made to banking workers (men and women) in the framework of an international research project about working time.

KEY WORDS:

working time, gender, "cadres", domestic life, social representations, work value.

Hace ya casi treinta años que la literatura sociológica feminista dejó bastante claro que el mundo de la producción (capitalista) no puede entenderse separado del mundo de la reproducción (familiar), lo mismo que no podía entenderse el significado del trabajo profesional (de los varones) sin tener en cuenta a un mismo tiempo el trabajo doméstico (de las mujeres) (Borderías y otras, 1994). No parece, sin embargo, que los sociólogos hayamos aprovechado todas las lecciones que una conquista teórica (y social) de este calibre nos pone sobre la mesa. Una de estas lecciones sería, por ejemplo, la de investigar empíricamente mucho más que lo que solemos hacer cómo se produce *de facto* la interacción a la acabamos de referirnos: cómo los cambios efectivos en la configuración del trabajo profesional inciden efectivamente en la configuración de la actividad familiar (y personal) y cómo los que tienen lugar en ésta inciden en la otra. En este artículo nos situamos en el contexto de esa problemática teórica y abordamos de un modo expreso la siguiente cuestión: si y cómo la diversa concepción y representación que trabajadores y trabajadoras tienen de la "vida personal" (por lo tanto, del mundo extralaboral) produce el efecto de una valoración diversa de una de las dimensiones básicas de todo trabajo profesional, la del tiempo de trabajo.

El concepto de "vida personal" que utilizamos aquí no procede de la sesuda cabeza de ningún teórico o investigador social. Lo recogemos de una sociología muy poco reconocida entre la mayor parte de los científicos sociales y de la que suelen huir casi todos los sociólogos que se precian siguiendo la ruta de la "ruptura epistemológica": viene de la sociología profana de la gente común (en este caso, de los trabajadores de a pie). La gente "normal" se sirve de él con frecuencia, como lo hacen muchos de los trabajadores que hemos entrevistado en nuestra investigación sobre el "tiempo de trabajo". Su significado suele hacer referencia habitualmente y de un modo genérico a todas aquellas actividades y relaciones que no son laborales y que tiene que ver con la familia, el ocio, el estudio, el descanso,... Desde el punto de vista semiótico el término de "vida personal" sería el género y sus diversos contenidos concretos serían sus especies. Y lo interesante del tema para el análisis sociológico es que la diversa designación de unas u otras especies de vida personal entre trabajadores y trabajadoras no se distribuye aleatoriamente.

Señalemos antes de nada cómo hay un rasgo que diferencia profundamente el tipo de evaluación del tiempo de trabajo que hace la empresa, por una parte, y los trabajadores, por otra. Para la empresa el tiempo de trabajo – su "cuánto", su "cuándo" y su "cómo"¹ – es valorado en función de su productividad (en el extremo, productividad de «beneficios económicos»): si es productivo tiene valor, si no lo es carece de él; y la importancia de su valor dependerá del nivel de productividad que permita alcanzar. El resto de dimensiones o posibles significados del tiempo de trabajo le son ajenas. Para los asalariados, por el contrario, el tiempo que dedican al trabajo es valorado a un mismo tiempo en función de una doble consideración. Por un lado, el tiempo de trabajo es el tiempo dedicado a una actividad que les proporciona no sólo recursos económicos necesarios para vivir en una sociedad con economía de mercado sino también, casi siempre, un reconocimiento social que no podrían alcanzar de otro modo; desde este punto de vista, el tiempo de trabajo será tanto más importante cuanto más recursos económicos y reconocimiento social – lo uno, además, no va sin lo otro² – les proporcionen. Pero en esa evaluación incide una segunda consideración no menos relevante: el tiempo de trabajo – de nuevo, su cantidad y su distribución en el calendario de días, semanas y años – es evaluado también en función de la valoración que hacen los trabajadores de las actividades a las que suelen referirse como "vida personal" y que el tiempo dedica-

1 Sobre las dimensiones del tiempo de trabajo ver Prieto y Ramos (1999).

2 Sobre el problema de la relación entre recursos económicos y reconocimiento social véase el excelente número 21 de *Cuadernos de Relaciones Laborales* coordinado por L. E. Alonso.

do al trabajo profesional les permite o impide desarrollar. En conjunto, para los trabajadores la evaluación final del tiempo de trabajo será el resultado - casi siempre ambivalente - de una especie de intercambio, subjetivamente estimado, entre lo que el trabajo les aporta en recursos económicos y reconocimiento social y el valor otorgado a la «vida personal» que las condiciones temporales que impone el trabajo profesional permite, dificulta o, incluso, llega a imposibilitar.

A partir del momento en que la «vida personal» entra en la balanza que mide el valor del tiempo de trabajo dicho valor va a diversificarse y variar en función de las condiciones en que se despliega aquella «vida»: vivir solo o en pareja, tener o no hijos pequeños, ser joven o adulto, ... Esas condiciones son siempre a la vez objetivas y subjetivas. La dimensión de objetividad es detectable en hecho de que una misma posición social en el ámbito de la vida personal tiende a expresarse en entramados de valoración semejantes. La dimensión de subjetividad lo es en el hecho de que en el contexto de unas mismas condiciones de vida objetivas se dan entramados valorativos claramente diferenciados. Todo ello sin olvidar que las dimensiones llamadas «objetivas» sólo son tales en la medida en que así lo interpretan los sujetos y que su incidencia social depende de estas interpretaciones. Ni la soledad, ni la pareja, ni los hijos tienen necesariamente el mismo significado y valor para todo el mundo ni, por lo tanto, son lo mismo.

En todo caso, sin que tenga mucho sentido aquí profundizar más en esta vieja cuestión sociológica, lo que pretendemos argumentar en este artículo son las dos siguientes ideas: Una.- El valor que para los trabajadores tienen las condiciones temporales del trabajo - y más allá de ellas el trabajo profesional como tal - no depende sólo de lo que este trabajo pueda aportarles en términos de recursos económicos y de reconocimiento social sino también del modo como conciben y valoran sus condiciones de «vida personal». Dos.- Aunque la variabilidad en la concepción y valoración de la vida personal no esté sujeta a ninguna regla de determinación estricta, si hay una condición social que marque una pauta al respecto, esa condición es el género³.

Para contrastar la plausibilidad de esta tesis hemos elegido un objeto material que consideramos ajustado a la argumentación que pretendemos desarrollar. Se ha optado por un conjunto de trabajadores cuyas condiciones de trabajo profesional - y, en primer lugar, las temporales - son prácticamente iguales y cuyas condiciones materiales de «vida personal» son muy semejantes. Más en concreto, esas condiciones de trabajo son las siguientes: se trata de profesionales de la banca privada con

³ No hace falta decir que cuando hablamos de condición de género, no nos referimos a éste como una condición natural. Los géneros sólo existen en el marco de las relaciones de género y como expresiones del mismo.

dedicación laboral plena, largas jornadas de trabajo, en puestos de responsabilidad y que perciben una retribución relativamente elevada dependiente de los resultados financieros que obtienen. Y sus condiciones de vida como sigue: una misma edad (entre 30 y 40 años)⁴, casados (o emparejados) y con hijos pequeños (o con la posibilidad y la preocupación de poderlos tener). Veremos, sin embargo, cómo, a pesar de todas las semejanzas en condiciones de trabajo y de vida, la definición y valoración subjetivas que hacen los profesionales de su «vida personal» es muy distinta, cómo esa evaluación lleva a una valoración distinta del de las condiciones temporales del trabajo y cómo todas esas diferencias subjetivas tienen que ver antes que nada con el género. Para (la mayoría de) los varones la «vida personal» y su tiempo tiene un sentido más bien impreciso y variado; para casi todos ellos es, antes que nada, tiempo libre de la constricción laboral, pero también puede ser tiempo de descanso o tiempo dedicado a la familia. Para (la mayoría de) las mujeres – no olvidemos que tienen entre 30 y 40 años - suele ser mucho más preciso; es, sobre todo, «tiempo de maternidad». Con el uso de las expresiones «la mayoría de» y «sobre todo» queremos dejar constancia de dos ideas: Primera.- Que el género (en el marco de las relaciones actuales de género) es una condición social que marca el modo como las personas definen y valoran la «vida personal», pero no lo determina; hay mujeres cuya representación de la vida personal es más bien «masculina» y hombres cuya representación es más bien «femenina». Segunda.- Que, aunque presentemos los componentes de la definición y de la valoración de la «vida personal» con trazos firmes y coherentes, el mundo representacional de nuestros empleados bancarios raramente es tan firme o tan coherente como aparece en nuestra exposición.

La diferente concepción y evaluación de la «vida personal» hará que el tiempo de trabajo sea también evaluado de un modo diferente: la limitación del «tiempo de descanso y ocio» que llevan consigo las largas jornadas de trabajo bancario es menos grave y más aceptable que la limitación del «tiempo del ejercicio de la maternidad». Esto hará que las profesionales femeninas de la banca sean mucho más críticas de la configuración de su tiempo de trabajo que sus homólogos masculinos. La información en la que apoyamos nuestro análisis ha sido obtenida por medio de reuniones de grupos de discusión y de entrevistas en profundidad. El trabajo de campo fue realizado en el primer trimestre de 2003.

⁴ Es muy importante tener en cuenta la edad de la población bancaria que estudiamos para entender bien sus representaciones de la vida personal y del trabajo. Es la edad en la que, según pautas comunes en la sociedad española, la mayor parte de hombres y mujeres han de plantearse la cuestión de la vida en familia. Bien porque están emparejados y tiene hijos pequeños, bien porque es el momento de la vida de plateárselo. Con menos o más años sería muy distinto.

1. LAS LARGAS Y TENSAS JORNADAS DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES BANCARIOS

A los treinta años o incluso antes, los profesionales bancarios, una vez estabilizados en términos de contratación laboral e incorporados ya formalmente a la categoría de técnicos, inician la *etapa central* de su vida profesional en el banco. Es una etapa que durará normalmente hasta alrededor de los cuarenta y cinco años; en algunos bancos menos aún. Desde muy pronto empiezan a ocupar posiciones de responsabilidad jerárquica e inician así una carrera promocional de variable intensidad ascendente que, en condiciones normales, no cesará hasta el final de esta larga etapa. La carrera profesional ascendente de estos profesionales no es un componente accidental de su perfil laboral; forma parte de la esencia misma de su condición de profesionales bancarios. Durante ella se les exigirá una *dedicación plena* y extremadamente *intensa* a la entidad. Las condiciones laborales de estos profesionales son el mejor indicador del momento actual de la gestión de la fuerza de trabajo bancaria y se enmarca en el contexto del cambio radical que se ha producido en el sector financiero español durante los últimos veinticinco años (Miguélez y otros, 1999).

La dedicación plena se traduce en una práctica laboral muy concreta: los horarios de las jornadas diarias laborales se prolongan muy por encima de lo que establece cualquier normativa legal⁵. Ninguno de ellos trabaja lo que el convenio colectivo fija como jornada ordinaria: de ocho de la mañana a tres de la tarde en la red de oficinas y de ocho a las cinco de la tarde, con un corte de una hora para comer, en los servicios centrales. Lo habitual para ellos es trabajar aproximadamente de ocho de la mañana a las ocho de la tarde. La hora de entrada tiende a coincidir con la que fija el convenio, pero la de salida la supera ampliamente. Las horas trabajadas de más no son, por otro lado, consideradas «extraordinarias». Considerar que una hora «extraordinaria» significa que se sabe y se tiene en cuenta lo que es una jornada ordinaria. Entre los técnicos y mandos bancarios de dedicación plena ha desaparecido toda referencia a la jornada ordinaria. La jornada «ordinaria» simplemente no existe. O ha dejado de serlo según lo fija la normativa legal para serlo exclusivamente en términos prácticos: jornada ordinaria es la que se hace ordinariamente. Las reglas según las cuales se hace efectiva la dedicación plena y su plasmación horaria son diferentes según se ocupe un puesto en la red de oficinas y sucursales o en los servicios centrales⁶.

5 Sin que por otro lado se dé ningún tipo de compensación, como sucede en la actualidad en Francia en el caso de los «cuadros» cuando la jornada ordinaria de trabajo se prolonga por encima de lo normal, con días de descanso.

6 Es de señalar que una prolongación de la jornada tan amplia como la que se observa en España no se da entre los profesionales bancarios de Francia y Bélgica según aparece en el informe de investigación que han elaborado sobre esos países los sociólogos franceses y belgas que participan en la investigación común.

+ En la *red de oficinas*, que es donde se halla ocupada la mayoría del tipo de profesionales que investigamos, la duración tiempo de trabajo es una condición de trabajo que nunca se contempla de un modo expreso. Lo que la empresa fija y los profesionales han de convertir en realidad con su trabajo y su dedicación son unos determinados objetivos financieros. Su logro efectivo será la condición necesaria para que el profesional, por un lado, cobre una importante prima salarial que puede llegar a ser superior el cincuenta por ciento de su salario de convenio, y, por otro, vaya ascendiendo peldaños en la escala jerárquica. La duración de la jornada será la que cada uno de ellos - y, secundariamente, el equipo de empleados que trabaja bajo sus órdenes - requiera para alcanzarlos. De ahí que sea variable, flexible. Conocen la hora de entrada, pero no la de salida. Todos nuestros informantes procedentes de la red lo señalan. «Hay horario de entrada, pero de salida no» (Grupo de técnicos, mujeres).

El que se retribuya por objetivos conseguidos y no por tiempo trabajado no quiere decir evidentemente que la gerencia no tenga en cuenta el tiempo de trabajo necesario aproximado para alcanzarlos. Los objetivos sólo pueden alcanzarse si se les dedican las largas jornadas que habitualmente realizan. Y aun así difícilmente lo logran. Lo dicen expresamente: «La tiranía del *ratio* (los objetivos). Nunca lo alcanzas del todo. Nunca eres lo suficientemente bueno.» (Grupo de técnicos, varones). «Los objetivos, señala otro, son incumplibles... Yo los suelo cumplir a base de trabajar como un animal» (Director de sucursal, varón).

En los *servicios centrales* las condiciones temporales de trabajo son por lo común algo distintas. No suelen exigirse objetivos precisos; a, al menos, no tan precisos. La carga de trabajo suele ser menos intensa⁷. «Los servicios centrales son más cómodos (que los de la red), no tienen la presión del comercial. (...) El ritmo de trabajo es fuerte, pero yo creo que es bastante asumible.» (Técnico, servicios centrales, varón). Ritmo de trabajo «más cómodo», «asumible» y, sin embargo, la duración de la jornada de trabajo no es menor. También aquí la hora de entrada es a las ocho de la mañana, fija, y la de salida, no tanto, a eso de las siete o las ocho de la tarde. «El horario oficial es de ocho a cinco, el horario real que pretenden de ocho a ocho» (Técnico, servicios centrales, varón). Esta aparente incongruencia se explica como sigue.

El tiempo de trabajo aparece aquí como expresión de integración del profesional en la empresa y de puesta a disposición para hacer lo que, a requerimiento de la jerarquía, se le demande: «el problema de la prolongación de la jornada es que, además, es una cultura que muchas veces no tiene nada que ver con el trabajo, sino con la disponibilidad: el trabajador tiene que estar aquí porque es una organi-

7 Con excepción de quienes trabajan en banca inversión.

zación del trabajo muy jerarquizada y muy basada en el principio de autoridad, de disponibilidad autoritaria. Estás aquí porque lo digo yo, a veces tengo trabajo, a veces no (...) Tienes que ser visible» (Responsable sindical del sector). A mayor duración de la jornada mayor puesta a disposición de la jerarquía y, al menos aparentemente, mayor integración en el banco y mayor identificación con él. «Lo que más preocupa a la empresa, dice expresamente uno de nuestros entrevistados, no es que saques más o menos trabajo. Lo que preocupa son las horas que echas aquí (en los servicios centrales)» (Técnico, servicios centrales, varón).

En todo caso, sea en la red de oficinas o en los servicios centrales, las carreras profesionales serán rápidas, intensas y relativamente cortas. En el conjunto del sector parece que, por término medio, la carrera profesional se inicia en torno a los años treinta años y empieza a darse por terminada al acercarse a los 45 años. En total, la vida de los técnicos bancarios «en plena actividad» sólo durará unos quince años; a veces menos.

Los técnicos de «dedicación plena» son algo así como la columna vertebral de toda la organización actual de la actividad bancaria. No sólo serán los responsables directos de la ejecución de todas las políticas diseñadas por la dirección y, antes que nada, de la comercial. Toda actividad y todo el personal de las demás categorías de empleados necesarios al funcionamiento del negocio bancario pivotará sobre sus espaldas. Esa es la razón última por la que el banco les ofrece, según él, tanto (una retribución elevada y una promoción rápida) y por la que parece exigirles no sólo un alto nivel de rendimiento sino una dedicación plena, casi exclusiva. La «exclusividad» de esta dedicación no se refiere sólo al ámbito laboral. Va mucho más allá. Es interpretada como una exigencia de «exclusividad» vital. Así lo señalaba un delegado sindical que hemos entrevistado: «Lo que no quiere el Sr. X (aquí el apellido del consejero delegado del banco) es que te dediques a otras actividades que te distraigan de tu vida laboral cotidiana». Y lo encontramos en la interpretación que en el grupo de técnicos varones se hace de la movilidad geográfica: «La movilidad geográfica, lejos de la familia y de los amigos, (que practican algunos bancos) es para que (los técnicos) no tengan que pensar más que en la empresa» (Grupo de técnicos, varones). Lógicamente, si la empresa debe ser lo primero, la vida personal pasa a otro plano: «Estamos, dirán después, en un momento en el que la vida personal está en un segundo lugar».

No hay duda de que esta dedicación plena - y aún más la «exclusiva» - se halla directamente relacionada con la largas jornadas diarias a las que nos referíamos más arriba. En un medio en el que hay compañeros de categorías inferiores cuyas jornadas son más cortas y en el que se sabe que, aunque no sea más que como una referencia lejana, las jornadas diarias que estipula el convenio de banca tienen una hora fija de salida (las tres de la tarde en la red de oficinas y las cinco en los servicios centrales), prolongar sistemáticamente la salida hasta las siete o las ocho sólo puede entenderse como el resultado de la aceptación, por los motivos que sea, de

dar prioridad a la vida laboral en la empresa y de dejar en un segundo plano la «*vida personal*». En un mundo en el que el tiempo es considerado como un *recurso* que se distribuye en un *escenario* de duración limitada (los días tienen veinticuatro horas, las semanas,...) los tiempos dedicados a las diversas actividades no sólo indican y hacen realidad su separación y su ordenamiento; además, indican y hacen realidad su jerarquización y subordinación (Ramos, 1990 y Prieto y Ramos, 1999).

Efectivamente su actividad profesional en el banco desplaza a un segundo plano su «*vida personal*» y ese desplazamiento se materializa y se hace palpable en la subordinación del tiempo de vida personal al de trabajo. Subordinación porque después de casi doce horas de actividad profesional ya no es posible realizar plenamente ninguna otra actividad y subordinación también porque las otras posibles actividades de vida personal han de acomodarse a las exigencias horarias y variables del trabajo: «Lo malo es que no puedo planificar porque no sé la hora que voy a salir» (Grupo de técnicos, varones).

Por más que los técnicos bancarios de la etapa de actividad plena acepten las condiciones de trabajo y horarias en que ejercen su profesión y hasta muchos de ellos las encuentren normales en un trabajo de responsabilidad como el suyo, no por ello dejan de ser conscientes de que esa situación tiene para ellos unos costes personales que, lógicamente, han de ser y son en principio y en parte compensados por la empresa. Entre el banco y cada técnico hay «un acuerdo implícito de intercambio de cesiones» (Técnico, servicios centrales, varón). Ahora bien, estos costes no son valorados del mismo modo por todos los profesionales. Este punto nos parece fundamental y es el que más deseamos subrayar. En primer lugar, porque tampoco son iguales sus condiciones «objetivas» de «*vida personal*» cuyo tiempo se cede y subordina al del trabajo. Pero también porque no todos ellos, ni siquiera entre quienes se encuentran en condiciones materiales de «*vida personal*» similares, las valoran por igual. Ello quiere decir que, aunque el banco exija a todos sus técnicos lo mismo y les compense materialmente por igual, no sucede lo mismo por parte de éstos. Puede ser que su dedicación, rendimiento y eficiencia laborales sean o terminen siendo parejos, pero eso no es óbice para que se den importantes diferencias en sus cesiones «vitales», unas cesiones cuyo componente temporal es esencial. Tendremos una idea de ello desde un principio si pensamos en las condiciones vitales normales de un técnico que sea varón, sin pareja y sin hijos y de otro que sea mujer y con hijos de corta edad. Pero sólo contrastando la posición de las mujeres y de los varones lo entenderemos plenamente.

2. SENTIDO DE LA «VIDA PERSONAL» Y DEL TIEMPO DE TRABAJO ENTRE LAS PROFESIONALES BANCARIAS

La información que hemos reunido por medio de entrevistas y grupos de discusión nos permiten distinguir entre varios «tipos de vida personal» concretados en

varios tipos de situaciones y valoración de las mismas. Sin embargo, como ya se decía la principio, el corte discriminatorio principal que separa unos y otros no pasa tanto por las situaciones más o menos coyunturales y transitorias en que se hallan (estar o no emparejado, tener o no tener hijos) cuanto por la condición social de *género*. Hablar de particularidades de género en este caso es hablar ante todo del género femenino ya que suelen ser las mujeres las que tienden a expresar, lo mismo en términos de auto-identificación que de hetero-identificación⁸, una identidad social de condición, intereses y valores que en modo alguno constatamos entre los profesionales varones. Así pues, en este punto nos centraremos en *las mujeres* del grupo de profesionales bancarios de dedicación plena.

Para las profesionales del grupo de discusión que hemos realizado¹⁰ la «vida personal» que contraponen a la vida laboral en el banco es ante todo la de la maternidad y muy en especial la maternidad con hijos de corta edad. Muchas de las componentes del grupo no tienen hijos y no es nada evidente que todas vayan a tenerlos⁹. Aun así, casi todas ellas se ven identificadas con quienes ya los tienen, como si dieran por supuesto que es ese su destino – o su identidad - natural. Una vez establecida esa auto-identificación, no dejarán de señalar que es esa situación de vida personal la que hace muy difícil cualquier compaginación con una actividad profesional como la suya.

Las profesionales bancarias no contraponen actividad profesional y vida de maternidad en términos genéricos, como si se tratara de contraponer cualquier trabajo profesional y cualquier forma de ser y ejercer como madre. Para ellas, hay muchos modos de trabajar que no dificultarían en nada el ejercicio de la maternidad. Por ejemplo, según ellas, con un horario efectivo de ocho a tres, que es el horario que tienen algunas de sus compañeras de nivel inferior, se podrían criar «siete hijos». El problema surge cuando se ejerce una actividad laboral como la suya, que ellas ejemplifican en la posición de «tener un cargo de responsabilidad» o en la categoría de «gran profesional» o de «directivo/a». En un principio, apenas parecen cuestionar las condiciones normales en que un «buen» directivo o una directiva ejerce su actividad profesional: dedicación laboral plena («dedicas tu vida por completo»), «no tienes horarios y puedes estar hasta las nueve de la noche», «dar el máximo», «carrera profesional sin descanso y ascendente»,... No sólo eso, sino que, además, parecen sentirse orgullosas de formar parte del reducido número de mujeres que han conseguido acceder a la categoría selecta de empleados «que tienen un cargo de responsabilidad» y lo deben ejercer con un altísimo grado de exigencia.

8 Sobre identidad social y trabajo de las mujeres ver Gómez y Prieto (1998).

9 Mientras no se indique lo contrario, todas las frases entrecorridas que vayan apareciendo a continuación proceden de la transcripción de las intervenciones de las participantes en este grupo.

No obstante, si es esta su concepción original de la actividad de técnicos y mandos, pronto chocará con la que tienen no ya de la familia en general sino de lo que sería su propia familia. Y es que no sólo casi todas dan por supuesto, como se decía hace un momento, que la maternidad y la familia son por así decirlo parte del bagaje natural de la mujer, sino que, asimismo, tienen *una concepción muy exigente* de ambas. En este punto las profesionales bancarias no parecen diferenciarse del conjunto de las mujeres españolas: "...la maternidad (...) resulta ser central, para la mayoría de mujeres, en la configuración de la identidad femenina. El cuidado de los hijos e hijas se considera (por ellas) cuasi exclusivamente patrimonio femenino y se llega a percibir en clave esencialista" (Torns y otras, 2003-2004: 130). Ser madre no significa tener hijos sin más. Quiere decir ocuparse realmente de ellos (unos hijos que en el imaginario de nuestras técnicas de alrededor de treinta y cinco se encuentran casi siempre en sus primeros años de edad); y el «realmente» para ellas significa, además, «personalmente». En los primeros meses de edad es problemática hasta la guardería: «da cargo de conciencia tener a un niño de seis meses y llevarle a las siete y media a la guardería y recogerle a las nueve de la noche. Para eso te habías quedado haciendo (tu) trabajo y no teniendo a esa pobre criatura». Y cuando son algo mayores tampoco basta con verle y estar con él los días sin trabajo, el sábado y el domingo: «La vida familiar se entiende estar con tu hijo desde que sale del colegio y estar enseñándole».

Es lógico entonces que no consideren compaginables la pauta temporal que han de seguir en el ejercicio de su actividad profesional y el ser/deber ser del ejercicio de la maternidad y sus tiempos. Una y otra actividad y uno y otro tiempo son estrictamente incompatibles. Sobre este punto no parece que haya ninguna duda entre ellas puesto que lo señalan repetidas veces. «Cuando el puesto es un poco elevado hay que elegir entre tu vida personal y tu vida profesional». «La gente no termina su horario a las seis media sino a las siete y media, ocho o nueve y eso, cuando tienes una familia, es imposible de compaginar». «O eres una gran profesional o eres ama de casa».

Cuando, a pesar de todo, se intentan compaginar en la práctica ambas responsabilidades lo que sucede es que una de las dos - o las dos - deja de hacerse como se debiera. Es otra idea muy repetida. «Si hay mujeres que tienen hijos y pretenden ocuparse de las dos cosas (ser un gran profesional y ser madre), una de las dos la están haciendo mal».¹⁰ Y lo normal, añaden, es que sean los hijos quienes dejen de ser atendidos como deberían. En caso de que para «compaginar vida familiar con vida laboral» se recurra a contratar a una «interna» manteniendo la situación laboral

10 Recordemos de nuevo que las profesionales de nuestro estudio tiene entre 30 y 40 años.

dominante, no arregla las cosas: «Eso no es compaginar vida familiar con vida laboral. Eso es tener un niño y tenerle en tu casa con una interna y verle los fines de semana. Entonces esas personas se han desarrollado profesionalmente, pero familiarmente no». No parece que sea habitual encontrar en otras latitudes una concepción de la maternidad tan intensa y tan personalizada como ésta. No hay que olvidar, sin embargo, que en el caso español estas «profesionales» - mujeres que, por otra parte, en ningún momento ponen en cuestión ni su trabajo ni su identidad laboral - son hijas de mujeres que masivamente fueron inactivas y cuyo sentido más profundo de la vida - y casi exclusivo - se lo daba precisamente la «maternidad»¹¹.

Mientras las condiciones temporales de ejercicio de la actividad profesional en puestos de responsabilidad sean lo que son, no habrá más posibilidad para las mujeres que la de optar por algún tipo de «arreglo» familiar (el recurso a la «interna» es uno, la familia - habitualmente - materna otro) sin que, para la mayoría de ellas, ninguno de ellos parezca ajustarse verdaderamente a la idea que tienen de lo que ha de ser el ejercicio de la condición de madre. A un mismo tiempo, por grande que sea su esfuerzo por sostener su ritmo de trabajo (y en esa línea lleguen a ceder algunos de sus derechos legales, reduciendo, por ejemplo, el tiempo de descanso por maternidad), difícilmente lograrán mantener su posición laboral de profesionales en promoción constante: «si queremos tener vida familiar y laboral (...), degradarnos no nos van a degradar, pero ascender no vamos a ascender». De momento y en términos generales ninguna de aquellas condiciones parece que vaya a cambiar, muy especialmente para las mujeres. Y mientras se mantengan y las mujeres pretendan seguir siendo madres y ejercer mínimamente como tales, se verán, en su opinión, discriminadas en su carrera. La razón que dan para argumentarlo es muy simple: por una parte, los bancos españoles no van a cambiar la política que vienen practicando en este terreno desde hace cierto tiempo ya que «en ningún momento se paran a pensar en la vida que puedes tener fuera, que si eres soltera (...) o si tienes familia, un marido, ellos te ven como un número»; por otro, siempre van a encontrar a otras personas con posibilidades y disposición de «dar ciento treinta - y no cien - porque se quieren quedar mil horas más» y que la gerencia bancaria, con objetividad o sin ella, preferirá frente a quienes consideran que no pueden ofrecer tanto.

Entre las personas que están dispuestas a «dar ciento treinta y no cien» de su tiempo y de su dedicación al banco tienden a colocar a una clase social entera: la de los varones. Como muestran otros estudios e investigaciones sobre trabajo e identidad social femenina¹², el recurso por parte de las mujeres a una comparación con

11 Esta idea nos ha sido sugerida por C.Gómez.

12 Véase, entre otros, el de Gómez y Prieto (1998).

los hombres como forma de autodefinirse es sistemático y permanente. También aparece aquí entre nuestras profesionales de la banca. Sin que venga al caso profundizar en una cuestión ya estudiada y analizada en otras investigaciones, sí merece la pena señalar el modo como aparece planteada por los profesionales de la banca. Nos permitirá entender mejor el punto que estamos tratando. Intentaremos resumir en unas pocas líneas el planteamiento de las profesionales bancarias al respecto.

Según nuestras profesionales entrevistadas, el modo como se plantea la relación entre trabajo y familia entre sus colegas varones es profundamente diferente del modo como se plantea entre ellas. Para los varones, según ellas, la familia no supone ninguna limitación al ejercicio de su trabajo de dedicación plena ya que no son ellos quienes se han de responsabilizar de la atención y el cuidado que aquella requiere sino a su mujer. En una investigación anterior sobre mujeres-trabajadoras se indicaba cómo éstas no dejaban de subrayar la idea de que, a diferencia de los hombres, «las trabajadoras-madres nunca dejamos de ser madres» (Gómez y Prieto, 1998). La misma idea que encontramos ahora entre las profesionales de la banca: «Si el hijo está en casa con 39 de fiebre y esa mujer está trabajando, está pensando: Tenía que estar allí con mi hijo, voy a acabar ya, me marchó. El marido por como está ahora montada la familia, pues el marido está trabajando tan tranquilo y está pensando: no pasa nada, está mi mujer con el niño». Sucede, además, que, al ser considerado el hombre, ante todo, como el responsable de aportar a la familia los recursos monetarios precisos para satisfacer al máximo todas sus necesidades económicas, lo normal es que pueda/deba trabajar cuanto tiempo pueda¹³. La condición de esposo y varón intensifica así la dimensión trabajadora del varón: «los responsables de Recursos Humanos prefieren hombres que estén casados y con hijos porque parece que les va a dar mayor estabilidad en el trabajo que no a un soltero». Cuanto mejor casado - el buen casado ha de tener hijos - esté, mejor trabajador será.

«Sin embargo, seguirán diciendo, en el caso de las mujeres nos exigen todo lo contrario». La buena trabajadora - la buena profesional - será la soltera y cuanto más casada esté - y más madre sea - peor trabajadora será. Para nuestras profesionales, es esa la idea que se tiene en general y, lo que es peor, la que suelen tener y aplicar las empresas. Frente a este orden de ideas y de prácticas las profesionales bancarias contraponen otro cuyo contenido es muy distinto: a) ellas, además de profesionales, suelen ser madres; b) según hemos visto, quieren ser lo uno y lo

13 Una exposición semejante puede encontrarse en Torns y otras (2004).

otro¹⁴ y c) reivindican el derecho a ser, a la vez, no sólo profesionales y madres sino «buenas profesionales» y «buenas madres». Es esta doble identidad fáctica y cargada de imperatividad la que, como señalan Gómez y Prieto (1998), les permite juzgar y evaluar críticamente las constricciones temporales de la actividad profesional sobre la «vida personal» con una perspectiva distinta a - y más totalizadora que - la de los hombres y la que les lleva a sostener la idea de que en punto a compaginación entre trabajo y vida familiar sólo ellas en tanto que mujeres profesionales que «son madres» y por serlo tienen la capacidad de tomar la iniciativa en la formulación de las reformas necesarias pendientes.

En el momento actual las condiciones temporales de la vida laboral del profesional bancario hacen imposible la buena vida personal, que, en el caso de las mujeres, es, según venimos diciendo, una buena vida familiar. De ahí que éstas hayan de recurrir a «arreglos» personales diversos¹⁵ (ceder parte del tiempo de excedencia por maternidad, «interna», familia materna,...), todos ellos tensos e insatisfactorios y con el convencimiento de que difícilmente el banco les seguirá considerando y tratando como un profesional de dedicación plena. En cierto número de casos, según las entrevistadas, ese «arreglo» consiste en optar decididamente por la maternidad a costa de renunciar conscientemente a la carrera profesional dentro del banco. Seguirán trabajando en el banco en la categoría de técnicos y con horarios normales, pero sin primas ni promociones.

Pero, a la vez, no dudan en sostener que la situación actual debe cambiar de modo que los arreglos personales sean sustituidos por unas condiciones temporales de trabajo que posibiliten un acomodo universal y permanente. Es algo que ellas reclaman porque «si no somos las mujeres las que lo exigimos, nadie lo va a exigir»: «la solución es que la empresa adapte el modelo de trabajo a que haya familia y trabajo, esa es la solución». Así de claro y explícito. No debe adaptarse la familia al trabajo sino el trabajo a la familia. Y lo interesante es observar cómo, según ellas, esa adaptación no tiene que ver sólo, ni quizás prioritariamente, con una reducción del tiempo de trabajo según ha venido produciéndose tradicionalmente. Tiene que ver sobre todo con su distribución: porque lo que más reivindican es una distribución del tiempo de trabajo profesional que les facilite el cuidado y la atención efectivos de sus hijos mientras y cuando esa atención y ese cuidado

14 Estas profesionales de la banca se encuentran entre aquellas mujeres a las que ni se les pasa por la cabeza la idea de no trabajar profesionalmente: para ellas, la actividad laboral es la condición necesaria y suficiente para «tener tu independencia (económica)» y «ser algo», condiciones de vida a las que en modo alguno quieren renunciar.

15 Arreglos que puede llegar a optar por la actividad de profesional de alto nivel a costa de dejar de lado totalmente la familiar: «Como las mujeres se están incorporando más a los puestos directivos pues el tema va en ese sentido, que la mujer se va desligando de los temas familiares, menos hijos...».

sean necesarios. De ahí tenga que ver con todas las dimensiones del tiempo de trabajo: no sólo la del “cuánto”, sino también con la del “cuándo” y la del “cómo”, “cuándo” y “cómo” pensados, según es previsible, en función del ejercicio de la buena maternidad y referidos, por lo tanto, tanto a las jornadas diarias y a sus posibles interrupciones como al tiempo de su biografía laboral y a sus posibles interrupciones. Este cambio en la organización temporal del trabajo bancario es estrictamente necesario para puedan ser «buenas madres» sin que por eso tengan que dejar de ser «buenas profesionales» y así conseguir que «este mundo que está hecho para los hombres», lo sea también para ellas.

3. SENTIDO DE LA «VIDA PERSONAL» Y DEL TIEMPO DE TRABAJO ENTRE LOS PROFESIONALES BANCARIOS MASCULINOS

La primera vez que nos pareció que la expresión de “vida personal” podía convertirse en un concepto que nos ayudara a entender el valor y el significado del tiempo de trabajo profesional (y más allá del tiempo el valor y el significado del trabajo profesional como tal) la encontramos en la boca de uno de uno de los profesionales varones que hemos entrevistado. Hemos citado ya la frase más arriba. Se refería a la política de personal de la banca española y decía así: «Estamos en un momento en el que la vida personal está en un segundo lugar». ¿Qué es esta “vida personal” para los profesionales bancarios varones? ¿Por qué consideran que está pasando a un segundo lugar? ¿Qué “intercambio de cesiones” entra en juego en su caso para que lo acepten (aunque sea de mala gana)? ¿Cómo valoran la dimensión temporal de su trabajo?

Empecemos por señalar que el sentido particular que pueda tener el tiempo de trabajo para un profesional bancario con dedicación completa no puede separarse del sentido particular que tiene para él el trabajo en tanto que trabajador varón adulto. Ciertamente en este terreno el perfil de estos profesionales no responde al estereotipo del trabajador varón adulto tradicional: son relativamente jóvenes, tienen un nivel de formación bastante por encima de la media y casi todos ellos están emparejados con mujeres que trabajan y que tienen un nivel formativo semejante al suyo. Pero ello no quita para que su modelo de referencia a la hora asignar un sentido y un valor al trabajo (y a su tiempo) siga siendo el tradicional (aunque no sea más que para definirse frente a él): es decir, el del varón jefe de familia cuya responsabilidad fundamental y prácticamente exclusiva respecto a ésta consiste en aportar con su trabajo cuantos recursos económicos sean precisos para asegurar un nivel de vida adecuado a su rango social. Veremos en seguida que este modelo no sólo es de referencia: hay casos en los que sigue plenamente vigente. Sabemos, además, como nos lo recuerda el reciente estudio de Torns, Borrás y Carrasquer (2004), que en el “imaginario colectivo” español de hombres y mujeres sigue te-

niendo una fuerte implantación social el modelo del varón “breadwinner” y el de la “doble presencia” – probablemente sería más correcto hablar de “doble actividad” – de la mujer. En todo caso, es el hecho de que, por un lado, sea este el modelo de referencia para los profesionales bancarios y de que, por otro, estemos ante un colectivo de trabajadores con un perfil “moderno”, lo parece explicar: a) que para la mayoría de ellos la prolongación de jornada pueda seguir siendo justificada ante el núcleo familiar por el incremento de ingresos que proporciona y que esa justificación sea acorde con una definición y valoración de la “vida personal” más bien vagas, genéricas e imprecisas; b) pero que, a la vez, sean muy variables de unos profesionales a otros.

La imprecisión y la vaguedad las hallamos, por ejemplo, en las dos siguientes intervenciones de un grupo de discusión de profesionales varones:

“(La prolongación de jornadas y la intensificación del trabajo lleva a que) la gente esté empezando a pensar que es mejor renunciar a una parte de su dinero por un mayor *tiempo de ocio*”.

“En mi entidad, donde llevo cinco años, han tenido que ceder un poco la presión porque había muchísimas fugas buscando *calidad de vida (...) y tener vida familiar*” (Cursivas de CP).

Entender la vida personal como “tiempo de ocio” o como “tener vida familiar” y valorarla en términos de “calidad” es hacerlo de una manera más bien genérica y poco precisa.

En lo que respecta a la variedad intentaremos hacerla visible presentando el contraste entre dos modalidades casi extremas de definición y valoración la “vida personal” y de su tiempo, por una parte, y del trabajo profesional y de su tiempo, por otra. Al hacerlo, dejaremos constancia de la plausibilidad de una de las tesis que se formulaban al principio: no sólo que la definición y el valor del trabajo profesional y de su tiempo dependen de la concepción que se tenga de la “vida personal”, sino que, además, este tipo de esfera representacional se mueve en un espacio social en el que la capacidad de condicionamiento del mundo material del trabajo y de la vida personal sobre el “espiritual de las representaciones” es relativamente limitada; en este caso “materialidad” y “espiritualidad” (en sentido weberiano del término) no van de consuno.

Seleccionaremos y presentaremos, pues, dos casos reales de profesionales varones que trabajan en una misma entidad bancaria en los que la semejanza en las condiciones laborales y de vida familiar contrasta con una fuerte diferenciación en la concepción de la vida personal-doméstica – y de su papel en ella – y, consecuentemente, de su trabajo. El primero de ellos responde básicamente en sus planteamientos y en sus prácticas al modelo tradicional del “bread-winer”. El segundo

aparece con un perfil casi plenamente moderno y sus planteamientos y prácticas son – o al menos así lo parecen – de *co-actividad* profesional y doméstica en relación con su pareja. El modelo más tradicional lo vemos en el caso de un director de sucursal bancaria de uno de los bancos estudiados. El más moderno en el de un economista que, con una categoría laboral parecida a la del anterior, trabaja en el departamento de gestión de riesgos de los servicios centrales del mismo banco. Aunque las condiciones organizativas de cada uno de los puestos ocupados por nuestros entrevistados no sean iguales no deja de ser cierto que ambos profesionales están sujetos a una misma pauta empresarial de gestión de la fuerza de trabajo «profesional» e inmersos, por lo tanto, en una tensión temporal de trabajo semejante. También sus condiciones materiales de vida – incluida por supuesto la familiar – son muy semejantes. Ambos tienen una edad aproximada (cerca de los cuarenta años), se hallan en la etapa laboral de dedicación plena, son economistas de profesión, están casados con mujeres que trabajan profesionalmente y tienen hijos pequeños (uno, dos; el otro, tres). Ahora bien, por encima o al margen de esta semejanza en las condiciones materiales de trabajo y de vida, *los dos técnicos ejercen su actividad laboral con una concepción radicalmente distinta de la vida familiar y del papel del hombre en su seno*. Esta concepción y «vivencia» de su papel de padres va a tener una fuerte incidencia en su concepción del tiempo de trabajo y de las pautas temporales que efectivamente siguen.

El director de sucursal «trabaja como un animal», sus jornadas diarias se prolongan hasta horas bien tardías – en torno a las ocho de la tarde -. Siempre «le faltan horas». El gestor de riesgos, por el contrario, ha sido capaz de hacer frente a todas las presiones de sus directivos y sistemáticamente sale de la oficina a las seis («Yo a las seis me voy. Tan tranquilamente»). Es el único de su departamento que lo hace; el resto de sus compañeros sale a las siete o a las ocho. Dos pautas temporales de trabajo que conectan - no parece casualidad - con dos formas muy distintas de concebir la familia y de ejercer la actividad de padre.

El director de sucursal tiene (y practica) una concepción muy tradicional de la división de funciones y tareas dentro de la familia. Su mujer es la que se encarga en exclusiva de la atención y cuidado de los hijos y de la casa. El, por su parte, es el que «mete el dinero en casa», «trae los regalos y paga las letras» y gana para que sus hijos puedan «ir al mejor colegio». Por eso «trabaja como un animal» con unos horarios sin fin y que no le permiten hacer cotidianamente vida familiar: «jese es la putada (*sic*)!». Esta nostalgia de más vida familiar no se traduce, sin embargo, en una mayor participación en las actividades domésticas ni en los cuidados de sus hijos durante los fines de semana: su mujer sigue ocupándose de los hijos y él «sus cosas» («el sábado y el domingo yo me voy a jugar al golf y punto pelota»). Su mujer, de la que no sabemos en directo lo que piensa ni siente acerca de todo esto, pero que, según él, «es más machista que yo», trabaja en un colegio. No dis-

ponemos de información acerca del sentido que para ella tiene su trabajo extradoméstico, pero sí conocemos el que tiene para su marido: para él el sentido del trabajo de su mujer es de pura instrumentalidad económica para las necesidades económicas de la familia: «El ritmo que lleva la vida, cómo están los pisos, (...) no te queda más remedio. O trabajan las dos personas (marido y mujer) o no sales adelante». Observemos - y es bien significativo - que, en su visión, el trabajo de su mujer no tiene que ver con ella sino con él: «no *te* queda más remedio», «no sales adelante». Un modelo de jerarquización de actividades y pautas temporales, como se ve, muy tradicional. Y eso que el coste personal es muy alto: le han tenido que dar una baja de varios meses por un infarto de miocardio causado por el estrés laboral.

Con el gestor bancario de riesgos nos vamos casi al otro extremo. Su posición respecto a la vida profesional y familiar queda muy bien resumida en las siguientes palabras: «Yo personalmente considero que hay más cosas en la vida que el simple trabajo. Así que lo tengo muy claro. Yo asumí directamente que quiero compartir mi vida con mis hijos y mi mujer. Entonces yo sé que si sigo ese ritmo de trabajo (con jornadas sin fin), al final acabo divorciado...»¹⁶. He ahí porqué, a pesar de las presiones que sufre en su entorno, todos los días abandona la oficina a las seis y no a las ocho como el resto de sus compañeros. «Tan tranquilamente». Su mujer es directora de una agencia de viajes y tan trabajadora, según él, como pueda serlo él. En razón de su puesto, los horarios de su mujer tienen frecuentemente un carácter más constrictivo y menos flexible, que los suyos; de ahí que tenga que ser él más que ella quien se adapte a las necesidades de atención y cuidado de los niños. Los arreglos para compartir la atención de los hijos son complejos y a veces hasta tienen que recurrir al resto de la familia, pero son equitativos y equilibrados y basados en el buen entendimiento dentro de la pareja y en una reconsideración del valor del trabajo. «Hoy por hoy no me quiero comer todo el mundo (como en mi juventud). Quiero simplemente sobrevivir laboralmente y estar con mi mujer y mis hijos. Cuando salgo (de trabajar), desconecto; me da igual que se haya quedado una operación a medias».

Para reafirmar la plausibilidad de la tesis de cómo la concepción de la vida personal que tienen los trabajadores incide directamente en el juicio y la valoración de sus condiciones temporales del trabajo (y a través de ellas del trabajo mismo) hemos presentado dos casos concretos de profesionales de la banca con concepciones - y prácticas - de la vida personal-familiar que, a pesar de formar parte de dos

¹⁶ Muy probablemente la diferencia entre esta posición y la de su mujer (o de sus compañeras de trabajo bancarias) estaría en que la atención y el cuidado domésticos son una "opción", mientras que para las otras se presenta como el cumplimiento de algo que "va con la naturaleza" y que, por lo tanto, no es opcional.

familias de composición similar, son profundamente distintas (tan distintas que casi podríamos decir que nos hallamos más ante dos ideales-tipo que ante dos simples "casos"). A cada una de esas concepciones corresponde, según se ha visto, una valoración bien diversa de sus difíciles condiciones temporales de trabajo en la empresa: cuando el papel del varón es el de "gana-pan" la dimensión temporal del tiempo de trabajo es juzgada ante todo como un medio para incrementar los ingresos familiares y la consideración de su duración y distribución pasa a un segundo plano; cuando su papel es, a la vez, la de aportar recursos y la de participar en las actividades familiares y la de hacerlo, además, en igualdad de condiciones que su pareja, el tiempo de trabajo es juzgado no sólo por lo que aporta en recursos sino también por el grado en que facilita o dificulta la realización de actividades domésticas. Lo que antes se decía de las mujeres trabajadoras se convierte así en una especie de regla general.

Queda aún un largo trecho para llegar a para establecer con rigor la relación entre trabajo y «vida personal», entre el tiempo de trabajo y el de «vida personal», pero, a no dudarlo, parece que en el camino hacia ese conocimiento hay que tener muy en cuenta las concepciones y apreciaciones que de la «vida personal» tienen los propios trabajadores, concepciones y apreciaciones muy marcadas por el género.

4. GÉNERO Y TIEMPO DE TRABAJO: DEL MASCULINO UNIVERSAL AL FEMENINO UNIVERSAL

La intención original de este artículo no era la de hablar de tiempo de trabajo y género sino de tratar de ver si y cómo las concepciones de la "vida personal" de los trabajadores inciden en la valoración de la dimensión temporal del trabajo profesional. Si se ha prestado una atención particular a la diferente concepción que hombres y mujeres tienen de la "vida personal" es porque, por así decirlo, el análisis del material empírico que habíamos seleccionado para abordar el problema nos ha forzado a ello. No obstante, ya que, como era, por otro lado, de esperar, nos hemos visto obligados conectar la cuestión del valor del tiempo de trabajo con el género de los trabajadores, querríamos terminar sugiriendo una hipótesis interpretativa del hecho de que las profesionales bancarias sostengan que la idea de que en el momento presente son ellas, las mujeres, quienes más y mejor pueden formular la reivindicación de los cambios necesarios para mejorar las condiciones temporales del trabajo: «si no somos las mujeres las que lo exigimos, nadie lo va a exigir». Se trata, además, de una constatación nada atípica; es muy común encontrarse con ella en cualquier investigación sobre trabajo y vida personal en la que se recabe en directo la palabra de las mujeres.

Hasta hace unos treinta años nadie o casi nadie ponía en duda que la palabra reivindicativa de los movimientos sindicales frente a las empresas y a los gobiernos

tenía un carácter *universal*: su voz era algo así como la expresión de los intereses fundamentales de *todos* los trabajadores asalariados y, en el límite, hasta de la sociedad entera. Entre esos intereses siempre destacaron dos: el salario y el tiempo de trabajo. Samuel Gompers, uno de los primeros grandes sindicalistas estadounidenses, solía decir que todo el sentido del sindicalismo podía resumirse en dos palabras: “siempre más”. Lo decía así porque pensaba antes que nada en el salario: siempre más salario. Si hubiera pensado también en el tiempo de trabajo habría tenido que añadir un “siempre menos”. La reivindicación de la reducción de la jornada de trabajo a “ocho horas” de finales del siglo XIX y comienzos del XX fue la consigna reivindicativa de los movimientos obreros de todos los países industrializados en la que mejor se dejó ver su carácter internacional. Cuando las organizaciones sindicales españolas la incorporan a su plataforma reivindicativa una jornada ordinaria de trabajo duraba once o doce horas. Mayor salario y menor tiempo de trabajo, esa era la esencia del sindicalismo. En los dos casos lo importante era la cantidad, una cantidad, además, de unidades de valor semejantes. Cantidad de pesetas, todas iguales; y cantidad de horas, todas iguales. El valor simbólico de la reducción del tiempo de trabajo era, no obstante, muy superior al del aumento salarial. Al otro lado de la barrera del “tiempo de trabajo” aparecía, ni más ni menos, que el “tiempo de vida” y el “tiempo libre”. “Tiempo libre (de libertad)” y “tiempo de vida” eran los antónimos del “tiempo de trabajo”. Por un lado el trabajo, por el otro la vida y la libertad, sólo vida y libertad. Cuanto menor tiempo de trabajo mayor tiempo de vida y de libertad. El carácter y el valor universales de cualquier reivindicación de reducción del tiempo de trabajo se hacía así evidente. Toda reducción, cualquier reducción era positiva para todo el mundo.

A partir de los años setenta, cuando en todo el mundo capitalista desarrollado se había iniciado ya la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo, pensadoras feministas iniciaron una operación de des-construcción del orden salarial existente que dio al traste con contraposición entre tiempo de trabajo y tiempo libre y de vida y la consiguiente identificación implícita entre tiempo de no-trabajo y tiempo libre y de vida. Había un tiempo de no-trabajo que no era necesariamente libre ni de vida: era el tiempo de actividad doméstica, un tiempo que ocupaba precisamente a las mujeres. Si previamente se había llegado a identificar el tiempo de no-trabajo con el tiempo libre y de vida era porque ni quienes formulaban la reivindicación de la reducción del tiempo de trabajo ni la mayoría de quienes disfrutaban de las disminuciones efectivas se ocupaban de las actividades de sus hogares. Eran varones. Su universalismo reivindicativo sólo lo era en apariencia; o si se quiere, sólo era real en la medida en que se había hecho desaparecer de la esfera del reconocimiento de la existencia social toda la actividad doméstica y, junto con ella, a quienes se ocupaban de ella, las mujeres. Si socialmente sólo había varones, lo masculino era universal y lo universal masculino.

Hoy, treinta años después, todo es distinto, aunque casi todo siga siendo igual¹⁷. A diferencia de entonces la mayor parte de las mujeres trabajan profesionalmente a lo largo de toda su vida potencialmente activa. Pero al igual que entonces, aunque entonces sólo trabajara una minoría, tienden a ocupar posiciones laborales de segundo nivel en relación con los varones. Y, sobre todo, al igual que entonces todas ellas, salvo escasas excepciones, se ocupan de las tareas de la casa, cuidado de las personas y demás actividades domésticas. La nueva situación de las mujeres de doble presencia y doble actividad ha terminado por modificar sustancialmente el modo de plantear la cuestión del tiempo de trabajo. Como ellas se encuentran activamente presentes a la vez en la esfera social de la producción y en la doméstica son plenamente conscientes, por una parte, de la necesidad de compaginar ambos espacios y, por otro, de la dificultad y hasta de imposibilidad de lograrlo en las condiciones trabajo actuales. Pero, como se ve, entonces la cuestión del tiempo de trabajo ya no se plantea para ellas prioritariamente en términos de cantidad – aunque la cantidad siga siendo muy importante –, sino de “compaginación”, diaria y a lo largo de toda la vida activa. Para ellas y ¿sólo para ellas? O ¿para ellas y por medio de ellas para todos los trabajadores, varones incluidos? Más bien esta segunda alternativa. Porque en este caso las mujeres no son más que los agentes principales de la expresión y del planteamiento de un problema que no es sólo suyo sino de hombres y mujeres general y hasta de la sociedad en su conjunto. Lo que está en juego no es la compaginación de unas actividades concretas realizadas por unos agentes concretos, que son mujeres, sino la compaginación de dos esferas enteras de actividad social, la de la producción y la de la reproducción, ambas imprescindibles para la existencia de nuestras sociedades. El que sean las mujeres quienes soporten el peso mayor de esa compaginación no puede verse más que como una situación de discriminación transitoria mientras llega el momento del reparto equitativo. Entre tanto, mientras llega, serán ellas quienes, por su posición real, cumplan la función de ser la avanzadilla de una reivindicación de reordenación del tiempo de trabajo que interesa – en tanto que componente del proyecto de un orden social más justo – a todos. Esta vez toca a lo femenino ser universal. «Si no somos las mujeres las que lo exigimos, nadie lo va a exigir».

BIBLIOGRAFÍA:

- BORDERÍAS C., CARRASCO C. Y ALEMANY C. (comp.), (1994), La mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales, Madrid, Icaria*
Cuadernos de Relaciones Laborales, nº 21, Monográfico sobre *Ciudadanía, reconocimiento y distribución*, 2003, nº 1. coordinado por L. E. Alonso
- GÓMEZ C. Y PRIETO C. (1998), Testigas de cargo. Mujer y relación salarial hoy, Cuadernos de Relaciones Laborales, nº 11*

- MARUANI M. , ROGERAT C. Y TORNS T. (2000), *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Barcelona, Icaria-Antrazyt
- MIGUÉLEZ F, PRIETO C. Y CASTAÑO C. (1999), *Employment Relations in the Spanish Banking Industry: Big Changes*, en Regini M., Kitay J. y Baethge M., edits., *From Tellers to Sellers. Changing Employment Relations in Banks*, Cambridge, The MIT Press
- PRIETO C. Y RAMOS R. (1999), *El tiempo de trabajo: entre la competitividad y los tiempos sociales*, en MIGUÉLEZ F. Y PRIETO C., edits, *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Madrid, Siglo XXI
- RAMOS, R. (1990), *Cronos Dividido. Uso del tiempo y desigualdad entre mujeres y hombres en España*, Madrid, Instituto de la Mujer
- TORNS T., BORRÁS V. CARRASQUER P. (2004), *La conciliación de la vida laboral y familiar*, *Sociología del Trabajo*, nº 50, invierno, 2004