

Las mujeres jóvenes y el trabajo

94



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

SECRETARÍA
GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER

**MADRID
2006**

© Instituto de la Mujer
(Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)

Catálogo general de publicaciones oficiales
<http://publicaciones.administracion.es>

Edita: Instituto de la Mujer (MTAS)
C/ Condesa de Venadito, 34
28027 Madrid
Correo electrónico: inmujer@mtas.es
www.mtas.es/mujer

Depósito Legal: M-44.231-2006
NIPO: 207-06-037-2
Imprime: CAÑIZARES ARTES GRÁFICAS, S.A.
C/ Pérez Herrera, 7. 28002 Madrid
Tel. 91 415 68 86
www.canizares.com

Índice



Presentación	7
1. La precariedad laboral en el mercado de trabajo flexible	9
1.1 Flexibilidad y precariedad	11
1.2. La posición de las mujeres jóvenes en el mercado laboral	14
1.3. La temporalidad permanente	18
1.4. Autoempleo, autoempleo dependiente y falso autoempleo	26
1.5. El aumento del trabajo informal	36
1.6. El salario de las personas jóvenes	41
1.7. La precariedad de las condiciones de trabajo	45
2. El tiempo de trabajo en el mercado flexible ...	51
2.1. La diversificación de los tiempos laborales	54
2.2. El empleo a tiempo parcial	58
2.3. La prolongación de la jornada laboral y la cultura de la visibilidad	63
2.4. Trabajar los fines de semana	68
2.5. Preferencias en cuanto al tiempo de trabajo y horarios: calidad de tiempo	72
3. El significado del trabajo	77
3.1. Cambios en el significado del trabajo	80
3.2. La importancia atribuida al trabajo remunerado	87
3.3. Las características más valoradas del trabajo	92
3.4. Las funciones del empleo	100
3.5. El significado del trabajo remunerado para las mujeres jóvenes	112

4. El trabajo no remunerado	117
4.1. La percepción social de los roles masculinos y femeninos	119
4.2. La participación de hombres y mujeres jóvenes en el trabajo no remunerado	133
5. Resumen y conclusiones	141
Bibliografía	155

Presentación



En este libro se presentan los resultados de una investigación sobre la integración laboral de las mujeres jóvenes, subvencionada por el Instituto de la Mujer con cargo a la convocatoria de ayudas destinadas a la realización de investigaciones y estudios sobre las mujeres, en el marco del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica (Ref.: I+D 41/02). El objetivo de dicha investigación fue identificar los factores estructurales y culturales que inciden en la participación de las jóvenes en el empleo, favoreciéndola u obstaculizándola. El estudio se llevó a cabo en dos fases. La primera de ellas, de carácter cuantitativo, consistió en la realización de una encuesta a una muestra de jóvenes que se encontraban en situación de desempleo en el momento en que se inició la investigación (1). La muestra inicial, compuesta por 5000 personas, fue seleccionada aleatoriamente de las bases de datos del Instituto Nacional de Empleo. El cuestionario fue enviado por correo un año después de la selección de la muestra. La muestra final, obtenida después de haber enviado el cuestionario en tres ocasiones, estuvo compuesta por 2479 jóvenes (1557 mujeres y 966 hombres), habiéndose llegado, por tanto, a una tasa de respuesta del 52%. En el cuestionario se incluyeron preguntas sobre los siguientes aspectos: características sociodemográficas, nivel educativo y situación laboral del padre y de la madre, nivel de estudios, trayectoria laboral pasada, situación laboral en el momento de contestar al cuestionario, condiciones de trabajo, búsqueda de empleo, bienestar psicológico, actitud hacia el trabajo,

(1) Esta encuesta fue parte del proyecto “Youth Unemployment and Social Exclusion in Europe”, subvencionado por la Comisión Europea (Dirección General XII). El investigador responsable del proyecto en España fue José Luis Álvaro Estramiana

expectativas futuras y actitud ante el desempleo. El trabajo de campo fue realizado por José Luis Álvaro y Alicia Garrido.

El estudio cualitativo, subvencionado íntegramente por el Instituto de la Mujer, consistió en la realización de 36 entrevistas en profundidad a mujeres y varones jóvenes. Las variables que se utilizaron como criterios a la hora de seleccionar a la muestra fueron la situación laboral, la edad y el nivel de estudios. En las entrevistas se recogió información sobre la trayectoria laboral, la situación laboral actual, los significados atribuidos al trabajo remunerado, la identificación con el trabajo doméstico y la percepción de las dificultades de conciliación entre familia y empleo. El trabajo de campo fue realizado por M^a Silveria Agulló, Coral Palomero y Alicia Garrido.

*La precariedad
laboral
en el mercado de
trabajo flexible*

.....

1

.....

En las últimas décadas se ha producido un cambio sustancial en la relación que mantienen las mujeres con el trabajo remunerado. La progresiva incorporación de éstas al sistema educativo, que se inició hace unas décadas, ha hecho que su nivel de cualificación esté prácticamente equiparado al de los varones, algo que es especialmente evidente en el caso de las personas jóvenes. A ello hay que añadir el aumento continuo de las tasas de actividad femeninas registrado en las últimas décadas. Si en la década de 1970 las mujeres trabajadoras abandonaban masivamente el mercado laboral en el momento en que formaban una familia, esta situación ha ido haciéndose cada vez menos frecuente y en la actualidad, la mayoría de las mujeres, en especial las jóvenes, se mantienen dentro de la población activa incluso después de la llegada de los/as hijos/as.

Pero la incorporación de las mujeres al trabajo ha coincidido con un momento de grandes cambios sociales y económicos que han tenido un fuerte impacto en la estructura del mercado laboral. En las década de 1980 y 1990, la voluntad de las mujeres de acceder al empleo tropezó con el paro masivo desencadenado por las diferentes crisis económicas que se sucedieron en ese período. La dificultad para encontrar el primer trabajo y el desempleo de larga duración fueron los principales problemas a los que tuvieron que enfrentarse los/as jóvenes en ese momento. Actualmente, el desempleo ha perdido el protagonismo social y político que tuvo hace unos años, no porque haya desaparecido sino porque se ha convertido en un problema solapado, ocultado por la proliferación de formas de empleo precarias. Encontrar un empleo resulta hoy más fácil que hace unas décadas, pero conseguir estabilizarse dentro del mercado laboral es cada vez más difícil. Las formas de empleo que se habían convertido en la norma durante la década de 1960 se encuentran actualmente en vías de extinción. El modelo estándar de un empleo estable, de jornada completa y altamente regulado, está siendo sustituido por una diversidad de formas de empleo atípicas que van acompañadas, en general, de una mayor precariedad. En este capítulo se analizarán algunas de las tendencias de cambio más notables que se observan en el mercado de trabajo actual y la forma en que estos cambios pueden afectar a la integración laboral de las mujeres jóvenes.

Flexibilidad y precariedad

1.1.



El empleo estable, de jornada completa y altamente regulado por un sistema de normas que definían los derechos y deberes de los trabajadores se consolidó como la forma de empleo estándar en las sociedades industrializadas occidentales durante las décadas de 1950 y 1960. La introducción de la cadena de montaje y de la producción en serie y las formas de gestión propias del fordismo, basadas en la organización científica del trabajo, dieron lugar a una progresiva estandarización del trabajo asalariado que homogeneizó las formas de contratación, el tiempo de trabajo y los horarios de la actividad laboral. A lo largo de todo el período, se va logrando una ampliación y estabilización de las clases medias que no fue sólo el producto del progreso económico y de las formas de gestión típicas del fordismo, sino también de la organización política de la clase trabajadora y del papel mediador del Estado del Bienestar. Este modelo comenzó a entrar en crisis en la década de 1970, aunque su desmoronamiento comenzó a ser evidente en la década de 1990.

Postfordismo, postcapitalismo, sociedad postindustrial, sociedad de la información, nueva economía, son algunas de las expresiones que se utilizan para denominar a esta nueva etapa de desarrollo del capitalismo que, en lo que a la organización social del trabajo se refiere, se caracteriza por la desestandarización de las formas de empleo y la individualización de las relaciones laborales. La globalización económica y la introducción de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han estimulado la adopción de nuevas formas de gestión empresarial que permitan una adaptación rápida y constante a las circunstancias cambiantes del mercado. La rigidez del sistema de producción en serie ha dado paso a la flexibilidad de la producción justo a tiempo. Las empresas competitivas son las empresas “ligeras”, es decir,

aquellas que disponen de un reducido número de personas fijas, que normalmente llevan a cabo tareas cualificadas y de gestión y planificación, y una mano de obra de reserva que garantiza la adaptación a las fluctuaciones de la demanda. Las estrategias adoptadas para aumentar la flexibilidad son diversas, aunque pueden agruparse en cuatro categorías (Goudswaard y Nanteuill, 2000):

- a) Flexibilidad numérica, que es la capacidad de las empresas para aumentar o reducir la plantilla de forma rápida, minimizando los costes laborales derivados del despido. El procedimiento habitual para lograr esta forma de flexibilidad es disminuir el número de personal contratado de forma indefinida y recurrir a los contratos de duración determinada o a las agencias de trabajo temporal.
- b) Flexibilidad temporal, que se basa en la posibilidad de introducir modificaciones rápidas tanto en la cantidad de tiempo que los trabajadores dedican al empleo como en los horarios y turnos de trabajo. El empleo a tiempo parcial, el trabajo por turnos, el trabajo de fin de semana, la semana condensada, los horarios flexibles, las horas extra, son algunas de las modalidades más utilizadas.
- c) Flexibilidad productiva, que consiste en la externalización de algunos de los procesos de producción, que se transfieren a otras empresas tanto del propio país como de otros ámbitos geográficos. Tercerización, externalización, outsourcing, son algunos de los términos que se utilizan para hacer referencia a este proceso de “adelgazamiento”, cuya meta es lograr empresas ligeras, que mantienen a una plantilla fija reducida y que están conectadas con una red de empresas subcontratadas en las que se delegan algunos procesos. En general, la plantilla fija de la empresa está compuesta por un número tan reducido como sea posible de trabajadores/as cualificados/as, que se encargan de los procesos de gestión y planificación. El trabajo manual, en cambio, se transfiere a mano de obra externa a la empresa. La subcontratación de otras empresas, nacionales o extranjeras, la consultoría y la subcontratación de empleados/as autónomos/as son algunos de los procedimientos utilizados para llevar a cabo esta externalización.

- d) Flexibilidad funcional, que consiste en la polivalencia de los/as trabajadores/as para hacer posible su rotación entre diferentes puestos en función de las necesidades de la organización. Para garantizar la flexibilidad funcional de la plantilla, las empresas exigen un alto nivel de cualificación, capacidad de autoprogramación y disponibilidad para adaptarse a una planificación flexible y para trabajar jornadas prolongadas.

Todos estos cambios han dado lugar a una transformación de las formas de empleo cuyas consecuencias son aún difíciles de prever. La inestabilidad de las ocupaciones, la diversificación de los tiempos y horarios laborales, la emergencia del autoempleo dependiente y el aumento del trabajo informal son algunas de las tendencias de cambio del mercado laboral de la época postfordista.

La posición de las mujeres jóvenes en el mercado laboral

1.2.

La relación de las mujeres con el trabajo remunerado ha cambiado sustancialmente en las últimas décadas. La sociedad española de mediados de la década de 1970 se caracterizaba por una fuerte diferenciación de los roles de hombres y mujeres, que excluía a éstas de la actividad laboral remunerada. La fuerte caída que experimentaba la tasa de actividad femenina a partir de los 25 años es un reflejo de la retirada masiva de las mujeres al ámbito doméstico tras el matrimonio y la llegada de los/as hijos/as (Tabla 1.1). Esta situación comenzó a cambiar a comienzos de la década de 1990 y en el último trimestre de 2005 la tasa de actividad de las mujeres mayores de 25 años no sólo no disminuye sino que supera ligeramente a la de las mujeres más jóvenes. Aunque todavía existen diferencias entre las tasas de actividad femenina y masculina, la distancia que las separaba se ha ido acortando en las últimas décadas, algo que es especialmente evidente en el caso de las personas jóvenes.

TABLA 1.1
EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD MASCULINA Y FEMENINA

	1976	1980	1985	1990	1995	2000	2005
Ambos sexos							
Total	52,11	50,05	49,02	50,96	51,01	53,98	57,75
< 25 años	57,09	53,14	50,30	51,05	44,93	47,82	51,72
25 y más	50,91	49,27	48,70	50,94	52,37	55,13	58,61
Varones							
Total	77,57	73,93	70,44	68,43	64,97	66,88	68,95
< 25 años	62,93	58,35	56,05	54,69	47,42	52,38	56,64
25 y más	81,33	78,10	74,29	71,93	69,15	69,75	70,88
Mujeres							
Total	28,53	27,77	28,96	34,56	37,86	41,76	46,95
< 25 años	51,14	47,81	44,36	47,27	42,33	43,04	46,56
25 y más	23,38	23,00	25,33	31,69	36,92	41,54	47,00

FUENTE: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. (www.ine.es)

Pese a este crecimiento de la tasa de actividad, las mujeres siguen teniendo una posición más frágil dentro del mercado laboral. Como puede apreciarse en la Tabla 1.2, las personas jóvenes son las que más han sufrido los efectos que las sucesivas crisis económicas han tenido en el empleo. En 1985, la tasa de desempleo de los varones jóvenes alcanzó el 45,69% y la de las mujeres llegó al 51,19% y aunque ambas experimentaron un descenso durante el período de reactivación económica que transcurrió entre 1985 y 1993, la nueva crisis económica que se inició en este año volvió a situarlas en niveles muy elevados. Aunque en la última década ha habido una disminución continua de las tasas de desempleo, el paro sigue afectando más a las personas jóvenes, especialmente a las mujeres.

La evolución de la tasa de ocupación femenina también es una señal inequívoca de la mayor integración de las mujeres dentro del mercado de trabajo. En 1976, las mujeres que tenían un empleo no representaban ni la cuarta parte de la población femenina mayor de 16 años, mientras que en el último trimestre de 2005 eran el 42%. Aunque la tasa de ocupación femenina sigue siendo todavía inferior a la masculina, la distancia que las separaba se ha reducido considerablemente durante este período.

TABLA 1.2
EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO MASCULINA Y FEMENINA

	1976	1980	1985	1990	1995	2000	2005
Ambos sexos							
Total	4,72	12,43	21,48	16,09	22,76	13,42	8,70
< 25 años	10,73	31,16	47,96	31,78	42,45	25,55	18,57
25 y más	3,10	7,34	14,62	12,32	18,99	11,45	7,41
Varones							
Total	4,64	11,59	19,71	11,74	18,03	09,29	06,65
< 25 años	10,59	30,29	45,49	25,68	36,64	20,08	15,87
25 y más	3,46	7,85	14,51	9,04	15,00	07,68	5,48
Mujeres							
Total	4,94	14,54	25,52	24,17	30,41	19,68	11,61
< 25 años	10,90	32,24	51,19	39,11	49,25	32,54	22,02
25 y más	1,97	5,77	14,90	19,15	25,88	17,33	10,15

FUENTE: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. (www.ine.es)

TABLA 1.3
EVOLUCIÓN DE LA TASA DE OCUPACIÓN MASCULINA Y FEMENINA

	1976	1980	1985	1990	1995	2000	2005
Ambos sexos							
Total	49,65	43,83	38,49	42,77	39,40	46,74	52,70
< 25 años	50,97	36,59	26,18	34,83	25,86	35,60	42,12
25 y más	49,33	45,65	41,58	44,67	42,42	48,82	47,24
Varones							
Total	73,97	65,36	56,56	60,40	53,26	60,67	64,37
< 25 años	56,27	40,68	30,55	40,65	30,05	41,87	47,64
25 y más	78,52	71,97	63,51	65,43	58,78	64,40	57,91
Mujeres							
Total	27,12	23,74	21,57	26,21	26,34	33,55	41,50
< 25 años	45,56	32,40	21,65	28,79	21,48	29,03	36,31
25 y más	22,92	21,67	21,55	25,62	27,36	34,34	41,62

FUENTE: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. (www.ine.es)

El cambio que se ha producido en la relación de las mujeres con el empleo es más evidente cuando se analizan de forma más pormenorizada los datos referentes a la población joven. Como puede observarse en la Tabla 1.4, aunque la tasa de actividad femenina sigue siendo inferior a la masculina en todos los grupos de edad, la mayoría de las mujeres de entre 20 y 24 años y más de las tres cuartas partes de las que tienen entre 25 y 29 forman parte de la población activa. Por otra parte, la tasa de actividad se mantiene alta en el siguiente grupo de edad, lo que indica que el abandono del mercado laboral para dedicarse en exclusiva al trabajo doméstico ya no es tan frecuente como lo era hace unas décadas. En todos los grupos de edad, la tasa de desempleo de las mujeres es mayor que la de los varones. Sin embargo, la situación del mercado laboral, en lo que se refiere al menos a la probabilidad de encontrar un empleo, es ahora más favorable que unos años atrás. Como vemos, casi un 70% de las mujeres que tienen entre 25 y 29 años está trabajando, y la tasa de ocupación se mantiene en un nivel alto en el siguiente grupo de edad.

TABLA 1.4
TASAS DE OCUPACIÓN Y PARO DE LAS PERSONAS JÓVENES

	ACTIVIDAD	PARO	EMPLEO
Ambos sexos			
Total	57,72	8,70	52,70
16-19 años	27,73	27,70	20,05
20-24 años	67,14	16,15	56,29
25-29 años	85,24	10,82	76,01
30 34 años	85,33	8,09	78,43
Varones			
Total	68,95	6,64	64,37
16-19 años	31,96	23,22	24,54
20-24 años	72,56	13,79	62,55
25-29 años	90,24	8,74	82,35
30 34 años	94,56	6,50	88,41
Mujeres			
Total	46,95	11,61	41,50
16-19 años	23,27	34,20	15,31
20-24 años	61,46	19,07	49,74
25-29 años	79,92	13,32	69,28
30 34 años	75,48	10,22	67,77

FUENTE: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. (www.ine.es)

Los datos que acabamos de comentar indican que, aunque el desempleo sigue siendo un problema importante para las personas jóvenes, especialmente para las de menor edad y para las mujeres, no reviste actualmente la gravedad que tuvo en las décadas de 1980 y 1990. Esto no quiere decir, sin embargo, que las personas jóvenes que entran actualmente al mercado de trabajo tengan ante sí un futuro más favorable que el que tuvieron los/as jóvenes de generaciones anteriores. Si en décadas pasadas fue el paro lo que dificultó el acceso de las personas jóvenes al mercado laboral, en el momento actual el problema más grave al que tienen que enfrentarse las personas jóvenes es la precariedad laboral, que se ha convertido en un rasgo estructural del mercado de trabajo de la nueva economía.

La temporalidad permanente

1.3.

.....

Una de las principales tendencias de cambio que se han observado en el mercado laboral en las últimas décadas ha sido el progresivo aumento del empleo temporal, una situación que ha afectado de forma más acusada a las personas jóvenes. Como puede apreciarse en la Tabla 1.5, un tercio de la población española asalariada tiene un empleo temporal, porcentaje que se eleva al 81% en el caso de las personas menores de 20 años y al 64% en el caso de los/as jóvenes de entre 20 y 24 años.

TABLA 1.5
EVOLUCIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL JUVENIL

	1987	1990	1995	2000	2005
Ambos sexos					
Total	19,46	31,33	34,56	32,05	33,77
16-19	56,66	78,78	87,60	83,36	81,30
20-24	42,74	64,51	73,48	63,39	63,70
25-29	23,72	42,83	52,69	43,70	45,96

FUENTE: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. (www.ine.es)

La contratación temporal fue introducida inicialmente como una medida de fomento del empleo juvenil en una época en la que el paro era percibido aún como un problema coyuntural asociado a las crisis económicas. En la década de 1980, el discurso político sobre el empleo temporal se articulaba en torno a la lógica de la inserción, que concebía esta forma de contratación como la antesala de un empleo estable. La creación de incentivos para la contratación temporal de jóvenes era presentada como una fórmula para evitar una prolongación excesiva de los períodos de desempleo y para facilitar el paso desde el paro hacia una ocupación estable. Sin embar-

go, esta forma de entender el trabajo temporal no ha sido asumida plenamente por las empresas, cuyas políticas de contratación se han regido por una lógica fundamentalmente económica. Por una parte, la contratación temporal abarata considerablemente los costes laborales, no ya sólo por las deducciones de la cuota a la Seguridad Social que se derivan de la contratación de algunos colectivos, sino también por la menor cuantía de los salarios de los/as trabajadores/as temporales. Por otro lado, la disminución del tamaño de la plantilla fija permite dar una respuesta más rápida a las fluctuaciones del mercado, lo que ha convertido a la contratación temporal en una de las bases sobre las que se articulan las nuevas formas de gestión empresarial, basadas en la flexibilidad. La “cultura empresarial de la temporalidad” (Cachón 1985; 1999) es incompatible con la utilización del empleo temporal como una etapa transitoria propia de las primeras fases de inserción en el mercado laboral. El abuso de la contratación temporal, plenamente integrada en las prácticas de gestión flexible, ha dado lugar a situaciones de temporalidad permanente, en las que el vínculo con la empresa es renovado periódicamente en una sucesión constante de contratos de corta duración. La instalación en la temporalidad es uno de los principales problemas a los que han de enfrentarse actualmente los/as jóvenes.

Desde el punto de vista de las personas jóvenes que se incorporan al mercado laboral, el contrato temporal es percibido, e incluso aceptado, como una situación transitoria, apropiada en las primeras fases de la carrera laboral. Los/as jóvenes perciben esta modalidad de empleo desde la lógica de la inserción y ven razonable que haya un período de prueba antes de que la relación laboral se consolide. Sin embargo, la temporalidad pierde su sentido cuando se convierte en una situación permanente:

“Pues demasiado trabajo temporal, pero demasiado. Y además con a lo mejor chantaje, como ‘si no quieres temporal vete a otro sitio porque no te voy a hacer fijo’. Y claro, temporal está bien pero en período de prueba, pero un período de prueba no son cuatro años, ni tres, ni dos. A lo mejor son dos meses, tres meses, hasta que coges el ritmo de tu trabajo y a partir de ahí algo indefinido o algo en el que no estés tan indefenso.”

Mujer, 24 años, BUP

“Puede decir la empresa que seis meses y, si tú estás de acuerdo, pues oye, no hay ningún problema, son seis meses de prueba. Los contratos temporales... lo de tres, seis meses bueno, sí, no, dependiendo de qué oficios y qué puestos. Pero a partir de cierta edad, ya con veinticinco, treinta años, que lleva cinco, siete años trabajados, pues me parece un poco absurdo. ¿Está explotado?, sí, pagan muy poco. Esa es la única pega que quizás se pueda decir. Que los sueldos son míseros y es una persona que está trabajando, que está aprendiendo, está estudiando, estamos de acuerdo, pero no quita que está quitando trabajo y que trabaja como el que más.”

Hombre, 25 años, BUP

Evidentemente, las personas que tienen un contrato temporal no constituyen un grupo homogéneo, sino que la temporalidad adquiere un significado muy diferente según el estrato del mercado laboral en el que se observe. Sin embargo, el empleo temporal suele ir asociado a una mayor vulnerabilidad de los trabajadores. Las personas que tienen un contrato temporal reciben menos formación por parte de las empresas, están menos protegidas en materia de riesgos laborales y perciben salarios menores que los contratados indefinidos del mismo nivel ocupacional (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, 2000). Además, la temporalidad ha contribuido a hacer menos nítidos los límites entre el empleo y el desempleo. El desempleo de larga duración de la década de 1980, se ha fragmentado en pequeños períodos de paro que se han integrado dentro del subempleo. La amenaza constante del paro crea sentimientos de inseguridad y una gran incertidumbre con respecto al futuro.

“Tenía ya en mente que me iba a la calle, que tenía que buscar otro empleo. Y ya después de estar en un sitio dices “pues bueno”. Como que ya tienes expectativas de quedarte, que te gusta y demás, pues estás inseguro. Hasta que te hacen otros seis meses y te dices que, por lo menos, seis meses estás seguro. Ya cuando llega la hora de renovar y quedan quince días y todavía no sabes nada, pues empiezas a pensar que te vas a la calle, qué haces... Y seguro sí, porque a nadie le agrada el que está a gusto en una empresa y no

sabes si te van a despedir o no. A nadie le agrada que le despidan”.

(Hombre, 25 años, BUP)

La renovación del contrato y la estabilización dentro de la empresa se convierten en las principales preocupaciones de los/as trabajadores/as temporales, lo que hace que este sector sea menos conflictivo y esté menos sindicalizado. De esta forma, la utilización de la contratación temporal contribuye a la fragmentación de intereses (Cachón, 1999), dificultando la formación de una identidad colectiva y reduciendo considerablemente la conflictividad laboral.

La debilitación de los vínculos con la organización llega a su extremo en el caso de la contratación a través de las Empresas de Empleo Temporal (ETT's), una modalidad de acceso al empleo cada vez más extendida entre las personas jóvenes. Las ETT's, que fueron legalizadas en España en 1994, vienen desempeñando desde entonces un papel de mediación laboral que hasta ese momento había sido asumido exclusivamente por el gobierno a través del Instituto Nacional de Empleo. La función mediadora de las ETT's consiste en la contratación de trabajadores/as para ponerlos temporalmente a disposición de otra empresa (la empresa usuaria), dando lugar por tanto a una triple relación: una relación laboral (la que se establece entre la persona contratada y la ETT), una relación mercantil (la que se establece entre la ETT y la empresa usuaria) y una relación de funcionamiento (la que se establece entre la persona contratada y la empresa usuaria). La contratación a través de las ETT's ha hecho emerger una nueva categoría de trabajadores/as temporales que trabajan bajo la dirección y supervisión de una empresa con la que no mantienen una relación laboral. Según el Anuario de Estadísticas Laborales (Ministerio de Trabajo, 2005), el número de personas contratadas por empresas de trabajo temporal ascendió en el transcurso del año 2004 a 636.256, de las cuales el 68% eran jóvenes menores de 30 años. La contratación mediante esta fórmula es más frecuente en varones (55%) que en mujeres (44%) y aunque uno de los objetivos que se perseguía con su legalización era facilitar la entrada en el empleo de jóvenes con alto nivel de formación, lo cierto es que sólo un 15% de las personas contratadas bajo esta modalidad tiene estudios superiores.

El 77% tienen estudios secundarios y el 7% son personas con nivel educativo bajo.

Uno de los principales argumentos en defensa de las ETT's es la supuesta demanda de este tipo de mediación laboral por parte de algunos sectores de la población, entre los que se encuentran los/as jóvenes que buscan trabajos eventuales para poder compaginarlos con la dedicación a los estudios. En general, la percepción de las ETT's es positiva cuando la persona no tiene la intención de estabilizarse dentro del empleo:

"Pues buena (experiencia con ETT's). Algunas te pagaban antes, otras después, pero por lo general siempre ha sido buena, no he tenido problemas. Iba allí y a lo mejor llamaba y les preguntaba si tenían para tal sitio y para tal cosa y siempre buscaban y, bueno, como siempre he sido bastante bueno, he sido trabajador, y parece que he dado buenos informes, pues el jefe de cocina como que me ha tenido más en cuenta. Hay veces que me llaman a casa y me dicen pues que vaya a trabajar un fin de semana a tal sitio y les tengo que decir que no, porque ya estoy muy bien colocado donde estoy ahora mismo."

(Hombre, 25 años, estudios medios).

Sin embargo, tal y como ocurrió en su momento con las diferentes modalidades de contratación temporal, la lógica que ha imperado en la utilización de este tipo de contratación por parte de las empresas usuarias ha sido el abaratamiento de costes y la búsqueda de una mayor flexibilidad en la gestión del personal. Los datos existentes sobre la duración de los contratos realizados mediante este procedimiento evidencian la enorme precariedad en la que se encuentra este sector de los trabajadores. Casi la mitad de los contratos registrados por ETT's tienen una duración inferior a un mes y en un 30% de los casos la duración oscila entre 1 y 6 días (Ministerio de Trabajo, 2005). En muchas ocasiones, la relación laboral se fragmenta en pequeños contratos de 5 días que finalizan los viernes y se reanudan pasado el fin de semana. Esta situación ha sido detectada por el Ministerio de Trabajo, al observarse una baja en las cotizaciones a la Seguridad Social los viernes y un nuevo aumento los lunes. De la frecuencia con la que se están dando este tipo de situaciones da cuenta el he-

cho de que la propia Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal (AGETT) haya incluido una referencia a la misma en su página web, dentro de la relación de preguntas más frecuentes. No obstante, ni la forma en la que está planteada la pregunta ni la respuesta que se da a la misma, sirven para aclarar las dudas sobre el porqué esta práctica se está convirtiendo en algo tan usual:

P. ¿Qué beneficio obtiene la ETT dando de baja a un trabajador durante el fin de semana para después volver a darle de alta el lunes?

R: La respuesta a esta pregunta es muy clara. Una empresa de trabajo temporal que lleva a cabo esta práctica no obtiene ningún beneficio. Esto es así, porque la empresa retribuye al trabajador, no solamente por los días efectivamente trabajados, sino que también le retribuye la parte proporcional de las pagas extraordinarias, descansos y vacaciones. Por tanto, la ETT cotiza a la Seguridad Social por todos esos conceptos, y de esta forma, llegado el fin de semana o las vacaciones, la ETT ya ha cotizado por esos períodos, por lo que aunque curse la baja del trabajador, no se está ahorrando ningún coste.

A juzgar por la información recabada en la fase cualitativa de esta investigación, muchas personas jóvenes que han sido contratadas a través de una ETT permanecen en la empresa usuaria a las que han sido cedidas durante períodos de tiempo prolongados, que exceden en algunos casos el límite temporal que la legislación establece para esta modalidad de contratación. En estos casos, la persona es despedida cuando llega el período vacacional y se la vuelve a contratar pasado ese tiempo:

"Según estaba estudiando el módulo empecé haciendo de becaria (...) y estuve un año como becaria y luego ya me hicieron me hicieron nómina a través de ETT, no por empresa, y estuve dos años hasta que ya me marché. (...) La mayoría durábamos un año, dos años, el que no se marchaba antes, pero sí que solía durar la gente de la ETT. O sea, o eras ETT o te ibas a la calle. De hijos, ni por asomo. Yo, por ejemplo, empecé en el noventa y ocho con otra chica, y esta chica sigue de ETT desde el noventa y ocho que entró conmigo y esta-

mos en el 2004, tú fíjate, seis años y todavía no la han hecho fija"

(Mujer, 24 años, estudios medios)

"Pagas y vacaciones prorrateadas. Luego en Agosto nos daban de baja y nos cogían en Septiembre otra vez. Y me lo pagaban todo en la liquidación, pero eso, no teníamos antigüedad, o sea, creo que nos pueden tener por ETT dos o tres años como máximo, pero claro, nos echaban en Agosto y luego de nuevo en Septiembre nos contrataban y empezaba otro período".

(Mujer, 24 años, estudios medios)

El uso fraudulento de la contratación a través de ETT's da lugar a una fuerte escisión en la plantilla de las empresas, en la que cada vez hay más distancia entre el pequeño núcleo de trabajadores/as estables y el amplio sector de los temporales. Aunque las personas contratadas a través de una ETT están sometidas al control de la empresa y desempeñan las mismas tareas que los/as trabajadores/as de la plantilla fija, perciben una retribución menor, tienen menos oportunidades de promoción y sus derechos laborales se ven seriamente recortados:

"También hay muchos contratos por ETT's . Para acceder más rápido al trabajo, la gente actualmente se apunta a la bolsa de trabajo de las ETT's y éstas se encargan de llevarte a una empresa u otra. ¿Qué ocurre?, que los salarios son muy bajos. También son bajos los salarios cuando entras de primera en un trabajo, pero en las ETT's son más bajos aún. Conozco a compañeros de universidad que están trabajando en empresas audiovisuales por medio de las ETT's y reciben únicamente doce pagas al año en vez de las catorce que recibe cualquier trabajador en una empresa normal. Esto lo hacen para que veas que el dinero que ganas es igual o un poco mayor que el que perciben otras personas de la empresa en la que trabajas o el que percibe la gente que trabaja en otras empresas parecidas. Una manera muy buena de camelar al trabajador joven e inexperto que en lo único que se fija es en lo que va a ganar al mes,

sin pensar en el número de pagas, días libres, vacaciones, horarios..."

(Hombre, 27 años, estudios superiores)

La generalización de la contratación temporal ha hecho borrosas las fronteras entre el empleo y el desempleo, al tiempo que ha creado una fuerte escisión dentro de la población asalariada, entre el sector privilegiado de quienes tienen un empleo estable, cada vez más reducido, y el creciente contingente de mano de obra de reserva. Para quienes forman parte de éste, el empleo temporal no es una forma de tránsito hacia un empleo estable, sino una situación permanente que dificulta considerablemente el desarrollo de la carrera laboral y crea una gran incertidumbre con respecto al futuro.

Autoempleo, autoempleo dependiente y falso autoempleo

1.4.

Una de las principales estrategias políticas adoptadas para hacer frente a la crisis del trabajo es el fomento del autoempleo. Ante la dificultad para encontrar un puesto de trabajo, las personas desempleadas, especialmente las más jóvenes y las mujeres, son animadas a construir por sí mismas su espacio en el mercado laboral mediante la creación de una empresa propia. El autoempleo y el fomento del espíritu emprendedor son, de esta forma, ejes fundamentales en torno a los cuales se articulan las políticas de fomento del empleo en casi todos los países industrializados.

A pesar de este interés político por el fomento del autoempleo, éste experimentó una importante caída en todos los países de la OCDE entre 1970 y 1990 y aunque en los últimos años se está produciendo una ligera recuperación, el porcentaje de personas que trabajan por cuenta propia sigue siendo bajo (OCDE, 2000). A diferencia de lo que ocurre en otros países de nuestro entorno, en España el autoempleo ha seguido descendiendo, aunque a un ritmo menor que en décadas pasadas. El porcentaje de personas que trabaja por su cuenta ha descendido en 8 puntos porcentuales entre 1990 y 2005, siendo esta disminución más notable en el caso de las mujeres que en el de los varones.

TABLA 1.6
EVOLUCIÓN DEL AUTOEMPLEO

	1990	1995	2000	2004
Ambos sexos				
Total	25,09	25,00	19,80	18,15
Jóvenes	15,58	15,33	9,75	8,91
Varones				
Total	25,11	25,98	21,90	20,58
Jóvenes	17,33	17,28	11,39	10,67
Mujeres				
Total	25,07	23,15	16,20	14,44
Jóvenes	12,78	12,45	7,43	6,58

FUENTE: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. (www.ine.es)

Aunque algunos estudios revelan que las personas jóvenes son quienes perciben de forma más positiva el autoempleo (OCDE, 2000), el porcentaje de trabajadores/as autónomos/as se reduce a la mitad en los grupos de menor edad. El autoempleo juvenil también ha experimentado un descenso significativo en los últimos años, a pesar de que los/as jóvenes han sido uno de los objetivos prioritarios de las políticas de fomento del espíritu emprendedor.

Muchos/as de los/as jóvenes que han participado en la fase cualitativa de esta investigación se han planteado alguna vez el autoempleo como solución para encontrar trabajo o mejorar su posición en el mercado laboral, pero pocos han llegado a intentarlo. Las principales razones que se esgrimen para ello son la dificultad para conseguir el dinero necesario para la inversión inicial, las enormes trabas burocráticas con las que se encuentra quien quiere montar una empresa y el elevado coste que supone en nuestro país el darse de alta como autónomo/a. No obstante, también son motivos frecuentes la inseguridad, el miedo al fracaso y la excesiva inversión de tiempo que supone la dedicación a un negocio propio.

“Sí, claro que lo he pensado y se me ha pasado por la cabeza porque en mi área es bastante común. Bueno, es bastante común para quien tiene dinero y pueda hacerlo, pero bueno, que eso, que sí que lo he pensado pero que no lo haría, vamos. (...) Porque es un riesgo

muy grande y tienes que invertir mucho dinero, y yo creo que no correría ese riesgo. Puede salir todo mal y eso requiere también estar todo el día ahí, tu tiempo cien por cien... no sé, pero que no podría hacerlo”

(Mujer, 22 años, Diplomatura en Nutrición)

“Pues sabes qué pasa, como planteármelo sí. Pero soy muy miedica luego en este aspecto. O sea, soy valiente a la hora de ponerme a ir a una puerta friamente a meterme en una casa, que no sabes lo que te vas a encontrar detrás de una puerta... Pero luego en ese aspecto, yo creo que me falta coraje para montarme un negocio por mi cuenta. Aparte que, independientemente, me faltan mayores conocimientos, ¿no? para montármelo por mi cuenta. Quizás más formación a alguien que me forme para poder hacerlo. Pero bueno, sí se me ha pasado por la cabeza muchas veces, lo de ponerme a vender por mi cuenta. O intentar poner una tienda, pero tampoco las cosas son tan fáciles. Esas cosas no las puedes hacer a la ligera, porque es algo muy fuerte ya. Que implica mucha inversión y que no las puedes hacer a la ligera.”

(Mujer, 34 años, FPII)

La existencia de estas dificultades se ve corroborada por las experiencias de aquellas personas que sí han optado por el autoempleo. Entre los obstáculos que se señalan, el principal es el económico, es decir, la falta de un capital suficiente para iniciar un negocio y mantenerlo durante los primeros años. Aunque los/as jóvenes tienen información sobre las ayudas económicas que las instituciones públicas ofrecen para el autoempleo, la percepción general es que son claramente insuficientes y muy difíciles de conseguir. El párrafo siguiente, extraído de la entrevista con un joven de 23 años que ha abierto un taller de dermatografía, es revelador, no sólo de las dificultades objetivas con las que tropiezan las personas que optan por el autoempleo sino también del alto grado de implicación personal que requiere una empresa de este tipo en los primeros momentos. Este entrevistado nos cuenta que, si bien existen subvenciones para las personas jóvenes dispuestas a montar un negocio, la cuantía de las mismas no es lo suficientemente grande como para que puedan conside-

rarse una ayuda suficiente. La escasez de recursos le obligó incluso a buscar un empleo suplementario a tiempo parcial para poder mantener el negocio, lo cual paradójicamente estuvo a punto de hacerle perder la subvención que había obtenido:

“Es muy difícil porque si no tienes un capital inicial grande, te cuesta mucho, he tenido que pedir ayudas y, aún así, las ayudas que te conceden no son tan grandes. Pedí un crédito subvencionado por la Comunidad de Madrid y una subvención que me dieron, y poco más (.....) Incluso, cuando empecé a trabajar en el videoclub me mandaron una carta diciéndome que yo estaba trabajando, o sea, que ellos sabían que yo estaba trabajando en un videoclub y ese dinero, sabes, me podían denunciar, me podían quitar la ayuda porque ese dinero no lo dan para enriquecimiento personal. Tuve que presentarme allí y decir: “a ver, me habéis dado cinco mil euros, ¿usted se cree que yo con cinco mil euros me voy a hacer rico?, ¿qué se cree que es montar un estudio?, si me lo he gastado todo en material y, además, si lo he montado todo yo, o sea no he llamado a nadie para que me pusiera el suelo, me ponga las paredes...”. Lo que te decía, monté el estudio con mi vecino, mi colega y otro que venía a poner clavos, o sea, lo he montado así. Y, entonces, pues bueno, realmente las ayudas son cero”.

(Hombre, 24 años, BUP)

El autoempleo tiene, sin duda, ventajas. La comparación de las condiciones de trabajo de ambas categorías de trabajadores/as indica que las personas autoempleadas tienen mayor autonomía y mayor control sobre el propio trabajo, así como mayores posibilidades de estructurar por sí mismas el tiempo de trabajo. Según la Encuesta de Población Activa (INE, 2001), mientras que más de un 80% de las personas autoempleadas afirma tener control sobre el método y los horarios de trabajo, este porcentaje no supera en ningún caso el 5% en el caso de las personas que trabajan por cuenta ajena. Esto no quiere decir, sin embargo, que las condiciones de trabajo sean mejores en el caso del autoempleo, ya que es una situación que tiene también sus inconvenientes. Entre ellos

suele destacarse el aislamiento, la falta de apoyo social, la carencia de oportunidades de formación proporcionadas por la empresa y una menor protección social. En los párrafos siguientes, extraídos de la misma entrevista aparecen resumidas las ventajas e inconvenientes:

“Hombre, compensado, compensado... Objetivamente no, porque no gano lo suficiente como para vivir como vivía antes, por ejemplo, pero bueno, a nivel más personal sí. Claro, porque ya hago los trabajos que quiero, evoluciono mucho más, puedo... yo que sé, digamos que puedo hacer lo que quiera, entre comillas. Sabes que siempre dicen que eres autónomo o eres un empresario, es lo primero que te dicen, y claro, yo no entro en todo eso. Lo que te compensa es a título personal, pero hombre, luego tienes más comeduras de cabeza, preocupaciones, más papeleos... Siempre hay la ayuda de una gestoría, pero aún así es mucho papeleo y acabas muy harto de todo eso. Te levantas muy pronto y acabas muy tarde. Pero bueno, no está tan mal”.

“Es pésimo, muy pésimo para nosotros. Pagas mucho dinero. Vas a pedir un crédito a un banco para un piso y casi se ríen en tu cara, vamos. Además de pagar un mogollón de pasta, necesitas unos avales, necesitas unos... pero para cualquier cosa. Para un piso de lo más bajos en valor te piden muchísimas, muchísimas cosas. Entonces, te dices que por ser autónomo tienes muchas pegadas. Por ejemplo, a un funcionario, le conceden hasta un ochenta y cinco por ciento de préstamo para un piso, a mí me conceden un setenta por ciento, no me conceden más. Ahora, lo único, es que nos han dado una ayuda para que si estás de baja, a partir del séptimo u octavo día, te pagan tu baja, la paga la Seguridad Social”

Los datos de la Encuesta de Población Activa (2004) indican que dentro del autoempleo juvenil predominan claramente las empresas sin asalariados/as y los/as profesionales autónomos/as, que representan el 60% del autoempleo femenino y el 58% del masculino. Alrededor de un 21% son ayudas familiares, mientras que son minoría los miembros de cooperativas (3% de los varones y 4% de las mujeres). Sólo un 15%

de las mujeres autoempleadas y un 18% de los varones han creado empresas en las que se ha contratado a otras personas.

Una categoría emergente dentro del autoempleo es la constituida por el denominado autoempleo dependiente, un término con el que se alude a la situación de aquellas personas que, teniendo el estatuto jurídico de trabajadores/as autónomos/as, mantienen una relación mercantil fija con una determinada empresa, que es su único o principal cliente. En estos casos, la persona es autónoma a efectos fiscales y de Seguridad Social, pero la relación que mantiene con la empresa cliente es, en la práctica, muy similar a la que se da en el caso del trabajo asalariado. Según un estudio realizado por la Federación Nacional de Trabajadores Autónomos (véase Ortiz Villar, 2006) el 13% de los /as trabajadores/as autónomos/as presta sus servicios de forma exclusiva para una empresa, observándose además que esta categoría ha aumentado en un 89% entre 2000 y 2005. El crecimiento experimentado por estas formas de autoempleo es una consecuencia de algunas de las prácticas de externalización del trabajo que caracterizan a las formas de gestión de la nueva economía. En aras de lograr una mayor flexibilidad de la plantilla, muchas empresas subcontratan parte del trabajo a otras empresas o a otras personas. En muchos casos, se trata de personas que han formado parte en el pasado de la plantilla y han sido despedidas en un proceso de reestructuración organizativa. Aunque algunas formas de autoempleo dependiente entran dentro de la definición legal de este tipo de trabajo, en muchos casos esta realidad oculta situaciones fraudulentas, en las que la persona trabaja a todos los efectos como asalariada para una empresa pero se la incluye en el régimen de trabajadores autónomos con el único fin de reducir costes. En estos casos se habla de falso autoempleo, para distinguirlo de aquellas situaciones en las que el autoempleo dependiente se hace dentro de la legalidad.

Dado que se trata de una realidad nueva, aún no existe una definición comúnmente aceptada de lo que se considera falso autoempleo, aunque hay un cierto acuerdo en que estamos ante una situación de este tipo cuando se reúnen tres de los siguientes rasgos: la persona no tiene empleados/as, depende fuertemente de una única empresa cliente, formó parte anteriormente de la plantilla de dicha empresa y desempeña

las mismas tareas que desempeñaba entonces, realiza tareas para las que la empresa cliente o empresas similares utiliza normalmente a personas de la plantilla fija, está sometida a horarios fijados por la empresa cliente y recibe una retribución fija similar a un salario.

En la fase cualitativa de esta investigación se han identificado dos situaciones diferenciadas que pueden ser encuadradas dentro de la categoría del autoempleo dependiente e incluso del falso autoempleo.

La primera situación se asemeja más a la forma de pequeña empresa constituida por un/a profesional autónomo. Se trata de una mujer de 30 años, licenciada en comunicación audiovisual, que ha creado una empresa de diseño gráfico. Dicha empresa fue constituida hace unos años, a instancias de una empresa grande para la que trabajaba con un contrato temporal. Aunque a efectos jurídicos y fiscales es una trabajadora autónoma, su principal fuente de ingresos es una cantidad fija que se percibe mediante la emisión de facturas mensuales a la empresa cliente. La retribución está distribuida en 12 pagas al año, en las que se contempla el pago por el mes de vacaciones, pero no hay pagas extra. De la cantidad que recibe, ella misma paga la cuota de autónomos y los gastos derivados del mantenimiento de la empresa:

“Yo emito todos los meses una factura por trabajos de imagen. Son 340.000 pesetas, en euros no te lo sé decir ahora mismo. Pero de ahí ellos descuentan el IRPF, y luego yo tengo que pagar el IVA, así que ya se recorta. Y después, tengo que pagar autónomos, que son unas 35.000 pesetas y todos los gastos de alquiler, ADSL, luz..., que son 110.000, así que al final, con lo que ellos me pagan no es suficiente”

En teoría, el hecho de tener el estatuto de trabajadora autónoma permite a la persona hacer trabajos para otros clientes para aumentar los ingresos pero, en la práctica, esta posibilidad se encuentra muy restringida por la cantidad de trabajo que demanda la empresa cliente. Dado que los ingresos no le hacen posible contratar a otras personas, la realización de trabajos extra supone una prolongación excesiva de la jornada laboral y un alto nivel de estrés:

“Para que me compense tengo que hacer otros trabajos, pero con la cantidad de trabajo que ellos me dan y con los plazos que me ponen, a veces no puedo abarcarlo todo. Si cojo otras cosas, veo que no cumplo los plazos y me crea mucha angustia. Incluso me estoy planteando que no me compensa estar así, que preferiría estar en la plantilla”

Los inconvenientes derivados de esta forma de autoempleo no son sólo económicos sino que la situación implica un serio recorte de los derechos laborales. Si la empresa cliente decide terminar la relación mercantil, la persona no tiene derecho al subsidio de desempleo y en los casos de enfermedad, aunque el período de baja está cubierto por Seguridad Social, sigue teniendo que hacer frente a los gastos fijos de la empresa. Por otra parte, dado que no puede contratar a nadie que la sustituya, si la situación de baja se prolonga mucho, se corre el riesgo de perder a los clientes. Esta situación preocupa especialmente en el momento actual, en que está embarazada:

“Derecho a paro no tengo. Y la baja sí, la tengo cubierta por la Seguridad Social. Ahora que estoy embarazada, por ejemplo, la baja maternal me la cubre la Seguridad Social, pero claro, yo sigo teniendo que pagar el alquiler y todos los gastos, sin tener ingresos. Además, si tengo la empresa cerrada mucho tiempo, puedo perder a los clientes. Y tampoco sé cómo se lo van a tomar ellos”.

Evidentemente, la situación tiene sus ventajas, que se concretan en la mayor libertad que la persona tiene a la hora de organizar sus horarios y en un alto grado de control sobre sus métodos de trabajo. Sin embargo, aun cuando el grado de autonomía es mayor que el que tienen las personas asalariadas, no es equiparable al de los/as verdaderos/as trabajadores/as autónomos/as, ya que la empresa cliente tiene métodos para ejercer veladamente el control sobre su trabajo, como llamar por teléfono periódicamente o fijar unos plazos que no se pueden cumplir a menos que se tenga una dedicación completa y exclusiva.

“Hombre, yo me puedo organizar mi horario y eso es una ventaja. Ahora, por ejemplo, estoy llegando a la

oficina a las 9:30, y para tener más tiempo por la tarde, me quedo allí a comer y salgo antes. Pero ellos sí controlan. ¿Cómo controlan? Pues llamando por teléfono, poniendo muchas exigencias con los plazos en los que les tengo que entregar el trabajo. Amenazando con que pueden terminar... Yo no tengo contrato con ellos, es todo un acuerdo verbal, así que no tengo seguridad y ellos amenazan”

La segunda forma de autoempleo aparente que hemos identificado implica una mayor precariedad en las condiciones de trabajo. Se trata de personas que aparentemente forman parte de la plantilla fija de la empresa, pero que a condición de incorporarse a la misma deben darse de alta como autónomos/as en la Seguridad Social. En muchos casos, la empresa no ofrece un salario fijo, sino que lo que se perciben son las comisiones por los trabajos realizados. La empresa proporciona una cantidad de trabajo y percibe a cambio parte de las ganancias. Esta situación queda ejemplificada por el caso de otra mujer, licenciada en Biología y que actualmente imparte clases en una academia de enseñanza privada. Mediante un acuerdo verbal, la academia se comprometió a garantizarle 16 horas de clase a la semana a cambio de una remuneración de quinientos euros mensuales. En cuanto a la regulación de la relación laboral, la academia ofrece dos alternativas: o trabajar de modo informal o darse de alta en el régimen de autónomos.

“Ellos preferían contratarnos en negro, no darnos de alta en la Seguridad Social, ni nada, o sea, los que así lo prefieran, y si queríamos nosotros darnos de alta teníamos que dar un mínimo de doce horas, que sé que legalmente con cuatro horas no es necesario llegar a un mínimo pero ellos dicen que tienes que tener un mínimo de doce horas a la semana fijas, y que los gastos de Seguridad Social e IRPF corrían de nuestra cuenta. Si cobrábamos en negro tendríamos todo el sueldo, y si no, corría por nuestra cuenta todos los gastos. Eso fue todavía más altisonante, por decirlo, cuando me contrataron ya para dar clases fijas en la academia. Como profesora, ahí, por supuesto, si querías un contrato con la Seguridad Social, tenías que poner el dinero de tu parte, lo que significa que en vez de pagar-

me ellos todas las cotizaciones, me las tenía que pagar yo. Y la otra opción era hacerse autónomo (...) Entonces, lo que quieren es a gente pues como autónomo, no sé por qué cotizaciones ni el porqué... vamos, algún chanchullo tendrán entre manos. Lo único que quieren es que seas autónomo o pagarte en negro”.

Tanto si se produce dentro de los límites de la legalidad como si cae fuera de ella, el autoempleo dependiente supone un importante recorte de los derechos laborales más básicos reconocidos a las personas asalariadas. Bajo la apariencia de una relación mercantil y, en muchas ocasiones, bajo la apariencia misma de un trabajo asalariado, se esconden formas atípicas de relación laboral, con las que las empresas reducen costes a la vez que disminuyen sus responsabilidades con los trabajadores/as.

El aumento del trabajo informal

1.5.

.....

El denominado trabajo formal, altamente regulado por un conjunto de normas que definen las relaciones laborales y que garantizan los derechos de los/as trabajadores/as, ha coexistido siempre con otras formas de trabajo que no han estado sujetas a regulación de ningún tipo. Junto a los/as empleados/as reconocidos/as formalmente como tales, cuyos derechos y deberes han sido objeto de una alta regulación, siempre han existido trabajadores/as cuya actividad ha escapado a las definiciones tradicionales. La venta ambulante, el servicio doméstico, el trabajo a domicilio, pequeñas empresas que no declaran oficialmente su actividad, trabajos regulares sin contrato.... Todas estas situaciones conforman un mercado de trabajo que se ha desarrollado en los márgenes de la sociedad salarial. Trabajo informal, marginal, clandestino, invisible, ilegal, oculto, no declarado, sumergido, etc., son algunas de las etiquetas que se han utilizado para hacer referencia a una realidad compleja, cuyo rasgo más característico es la ausencia de regulación. Aunque no hay una definición comúnmente aceptada, existen una serie de rasgos que definen al trabajo informal y lo diferencian del formal: no existen normas estatales que lo regulen, no hay sindicatos, no hay una regulación en cuanto a horarios y cantidad de tiempo dedicado al trabajo, no existe el salario mínimo, no hay protección social.

El trabajo informal no es una realidad nueva, sino que siempre ha existido, siendo la forma más frecuente de trabajo en los países no desarrollados o en vías de desarrollo. El fenómeno nuevo es que, lejos de estar reduciéndose, estas formas de trabajo, caracterizadas por una mayor vulnerabilidad de los/as trabajadores/as y una mayor precariedad, están aumentando, no sólo en los contextos en los que siempre han predominado, sino también en los países desarrollados. Autores como Beck (2000) hablan de la “brasileñización de Oc-

cidente” para aludir a este proceso de desregulación, que hace que el trabajo informal esté dejando de ser una realidad situada en los márgenes de la sociedad salarial para integrarse completamente dentro de ella.

La información recabada en el transcurso de esta investigación nos indica que el trabajo informal, en todas sus variantes, es muy frecuente entre las personas jóvenes, sobre todo en las primeras fases del proceso de inserción en el mercado laboral. La mayoría de los/as jóvenes a los/as a los que hemos entrevistado tienen alguna experiencia de empleo en la que la relación con la empresa no estaba regulada por ningún tipo de contrato:

“No tenía contrato. Me dijo que me hacía contrato el día de la entrevista, además, me acuerdo que salí de la escuela y a los tres o cuatro días empecé a trabajar, a hacer las prácticas allí. Me dijeron que me iban a hacer rápidamente el contrato y estuve, ¿cuántos meses fueron?, seis meses y en los seis meses no me hicieron ningún tipo de contrato.”

(Mujer, 26 años, COU)

“Mi primer trabajo fue en una imprenta de manipulación, de manipulación del papel. Este no era un trabajo continuo, sino que te llamaban al mes dos o tres veces, ibas, y el trabajo duraba dos o tres días, y a los quince días te volvían a llamar otra vez y así era(...). Entonces, ahí cogían a chicas para esos trabajos, o sea, era para hacer los Boletines del Estado. Y nada, cada quince días o así necesitaban a las chicas y, entonces, me llamaban.”

(Mujer, 28 años, estudios primarios)

“El primer trabajo que tuve fue de comercial en Retevisión, cuando empezó a salir, y era un trabajo donde no tenía contrato, ningún contrato. Era apalabrado y tenía que hacer contratos a pequeños comercios y empresas. Si era con una empresa me pagaban 1500 pesetas, era en pesetas, por contrato y quinientas pesetas por particulares. Con lo cual lo que tenía es eso, no tenía un sueldo base y, por lo cual, era todo

comisión. O vendías y hacías contratos o no ganabas nada”

(Mujer, 26 años, estudios superiores)

“Pues el primero fue la hostelería, de ayudante de cocina. Estuve en un argentino y fue mediante la escuela de cocina. Pues así, sabía que necesitaban gente y demás y me presenté. (...) Fui durante un mes, mes y medio de trabajo. De mes y medio que estuve trabajando sólo me dieron de alta dos días”

(Hombre, 25 años, estudios medios)

Muchas personas jóvenes que inician una actividad profesional de forma autónoma trabajan de manera informal para evitar hacer frente a los elevados costes que supone el alta en la Seguridad Social. La necesidad de maximizar las ganancias a corto plazo lleva a renunciar a la protección social.

“Yo llevo siete años trabajando aparte de mi trabajo fijo. Yo hago mis reportajes fotográficos, tengo mi propio equipo.. Todas esas cosas, todo el equipo, lo tenemos nosotros y entonces nos movemos hacia donde sale el trabajo. Yo me dedico a todo lo audiovisual. Mi chico ha estado haciendo cursos de fotografía. En vídeo soy yo la encargada y nos gustaría montar una empresa de montajes fotográficos (...) pero a largo plazo, claro, porque ahora no puedes decir ¡hala! me meto en un negocio y que venga el dinero de donde sea.”

(Mujer, 24 años, estudios medios)

La desregulación de los mercados de trabajo y las estrategias adoptadas por las empresas para aumentar su flexibilidad, están contribuyendo a un crecimiento del trabajo informal. Aunque flexibilización e informalización no tienen por qué ser sinónimos, lo cierto es que algunas modalidades de subcontratación terminan desembocando en una transferencia de parte del trabajo al sector informal. Para lograr mayor flexibilidad en la producción, algunas grandes empresas han ido reduciendo la plantilla fija en sus sedes y han recurrido a la subcontratación de otras empresas que, a su vez, subcontratan a otras. Es muy frecuente que en los últimos eslabones

de esta cadena de subcontrataciones, parte del trabajo sea transferido al sector informal (Gallino 2002). En nuestro estudio cualitativo hemos encontrado algunos ejemplos que ilustran muy bien la forma en que se está produciendo esta transferencia entre el sector formal y el informal. Uno de los más ilustrativos es el de una de las mujeres a las que hemos entrevistado, que trabajó para una conocida empresa de catering mientras estudiaba su carrera universitaria. Cuando hay que atender eventos especiales (bodas, recepciones, etc), esta conocida empresa subcontrata, a su vez, a otra, que es la que se encarga de la contratación de los/as camareros/as. De esta forma es posible hacer frente a fluctuaciones en la demanda de trabajo con un número reducido de personal en plantilla. En principio, todo este proceso se llevaría a cabo dentro del sector de la economía formal si no fuera porque la empresa subcontratada recurre a mano de obra informal:

“¿Qué contrato? No había contrato. O sea no había ningún contrato. O sea, todo negro. Tú les firmabas algo, pero es que no sabías ni lo que estabas firmando, te lo digo completamente en serio. No, no, es que ni idea: “fírmame aquí”, pero recibí. Y yo creo que nunca les pasó nada pero sí les hubiese pasado... Desde luego chanchullos hacían. Eso está clarísimo.”

(Mujer, 30 años, Licenciada en Historia)

Aunque las personas que tienen un trabajo informal no constituyen un grupo homogéneo, se puede afirmar que, en general, las condiciones de trabajo son notablemente más precarias en el sector informal que en el formal. La ausencia de regulación, tanto en lo que se refiere al tiempo de trabajo como al salario mínimo, y la estrecha dependencia que existe entre ingresos y horas de trabajo, hace que las jornadas superiores a las 48 horas semanales sean frecuentes. La falta de reconocimiento legal del trabajo informal sitúa a las personas que lo desempeñan en el margen del sistema de protección social. Dado que la mayoría trabaja en empresas pequeñas, en las que hay una relación directa con el empleador, la tendencia a aceptar condiciones de trabajo precarias es mayor.

“Estuve sin trabajo hasta que me llamaron de la empresa donde trabajaba antes de reformas y construc-

ciones. Y ahí he estado hasta Agosto, que me dieron las vacaciones. Y, claro, he estado sin contrato ni nada. Y como he estado sin contrato, el hijo mayor de mi jefe, en una obra se rompió el pie y como le paga un sueldo todas las semanas, pues le dijo que como le pagaba igual por no hacer nada, pues que se quedara en la oficina, Y nada, ahora estoy esperando a que se le cure el pie para volver a trabajar. (...) No me harían contrato aunque lo exigiera porque no lo tiene nadie en esa empresa, ni yo ni nadie. Vamos, allí trabajan hasta sus hijos y no tiene contrato nadie. Hombre desde que volví de vacaciones y he sabido que no entraría hasta que el hijo se recuperara de lo suyo, yo estoy buscando algo, lo que pasa es que es que de momento no me ha salido nada”

(Mujer, 28 años, estudios primarios)

El aumento del trabajo informal en los países occidentales supone un retroceso con respecto a los logros conseguidos hasta el momento en materia de derecho laboral. Esto no quiere decir que las condiciones del trabajo informal en los países del Sur sean equiparables a las condiciones en las que se desarrollan este tipo de trabajos en el contexto europeo, en donde el Estado sigue desempeñando parte de su papel asistencial. Pero estamos ante un evidente aumento de la vulnerabilidad de los trabajadores, especialmente de los colectivos con más dificultades de inserción laboral: mujeres y jóvenes poco cualificados/as, inmigrantes ilegales, desempleados/as de larga duración, etc.

El salario de las personas jóvenes

1.6.

.....

Según la última Encuesta de Estructura Salarial (2002), el salario mensual bruto medio durante el año 2002 fue de 1847,43 euros para los varones y 1313,96 euros para las mujeres. El salario medio femenino supone, por tanto, un 71% del que perciben por término medio los varones, lo que indica que ésta es una de las dimensiones en las que sigue evidenciándose una discriminación de las mujeres dentro del mercado laboral. Las personas jóvenes perciben retribuciones notablemente inferiores. El salario medio de los/as menores de 20 años es de unos 800 euros al mes y sólo en un 25% de los casos supera los 1000 euros. La cuantía media del salario sube ligeramente, hasta alcanzar los 1000 euros en el grupo de 20-24 años, aunque la mitad de las personas de esta edad cobra cantidades inferiores. El salario de las mujeres más jóvenes (menores de 20) es un 75,58% del de los varones de la misma edad. La distancia entre el salario medio de hombres y mujeres se va acortando a medida que aumenta la edad hasta llegar al 80,08% en el caso de las personas de entre 30 y 34 años (Tabla 1.7). Sin embargo, los datos de la encuesta (INE, 2002) indican que a partir de esta edad vuelve a aumentar hasta llegar a su máximo en el grupo 55-59, en donde las mujeres cobran por término medio el 57,54% de lo que perciben los varones.

TABLA 1.7
SALARIO MEDIO MENSUAL DE LAS PERSONAS JÓVENES, SEGÚN SEXO Y EDAD

	MEDIA	PERCENTIL 25	PERCENTIL 50	PERCENTIL 75
Ambos sexos				
Todas las edades	1.650,20	964,43	1.319,13	1.989,94
Menos de 20 años	807,17	603,12	817,47	1.010,35
De 20 a 24 años	1.008,95	7.66,87	960,36	1.192,84
De 25 a 29 años	1.299,56	912,12	1.167,19	1.579,08
De 30 a 34 años	1.553,89	984,20	1.311,99	1.880,55
Varones				
Todas las edades	1.847,43	1.075,44	1.467,57	2.435,31
Menos de 20 años	878,73	696,74	891,84	1.078,58
De 20 a 24 años	1.101,77	859,83	1.035,20	1.269,01
De 25 a 29 años	1.399,88	996,72	1.258,29	1.665,98
De 30 a 34 años	1.685,46	1.074,50	1.417,99	2.003,37
Mujeres				
Todas las edades	1.313,96	787,18	1.096,67	1.642,88
Menos de 20 años	664,15	442,57	693,54	855,00
De 20 a 24 años	878,95	655,21	847,78	1.054,42
De 25 a 29 años	1.166,87	803,80	1.046,87	1.426,27
De 30 a 34 años	1.349,47	840,24	1.147,37	1.688,12

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2000).

En algunos casos, estos salarios bajos se corresponden con jornadas a tiempo parcial o con trabajos ocasionales que tienen el único fin de proporcionar un dinero para los gastos personales en un momento en que se continúa viviendo en el hogar familiar de origen. La información recabada durante la fase cualitativa de esta investigación indica que cuando se cumplen estas condiciones, la escasa cuantía del salario no es vivida por las personas jóvenes como un problema e incluso en muchos casos se muestra un alto nivel de satisfacción por el mero hecho de tener un dinero propio.

"Tenía clases hasta el miércoles, era cuando estaba estudiando Biología, y yo trabajaba jueves, viernes y fines de semana. Y trabajaba de una a cuatro sólo, que era la hora punta, a la hora de comer. Y nada, pues eso, tres horitas solo, que bueno, para treinta mil pesetas.."

(Mujer, 22 años, Licenciatura en Biología)

Pero la situación es muy distinta cuando el empleo es ya la actividad principal o cuando el salario sigue siendo bajo a

pesar de que la persona lleva ya tiempo incorporada en el mercado laboral, algo bastante frecuente a juzgar por la información recabada durante nuestras entrevistas. Las situaciones más extremas se observan en personas que desempeñan trabajos poco cualificados:

"Estuve un año entero de aprendiz, porque no me podían hacer más contrato de aprendiz, como máximo un año, por los anteriores trabajos, y luego ya estuve durante dos años con contrato indefinido. Pero se ganaba muy poco. Ahí ganaba cuatrocientos cincuenta euros de aprendiz, trabajando de nueve a dos y de tres a seis, o sea, todo el día de nueve a seis con una hora para comer y, eso sí, nos pagaban la comida. Pero bueno, con cuatrocientos cincuenta euros pelados, que no nos daban nada más... Luego ya, cuando me hicieron indefinida me subieron el sueldo a quinientos cuarenta euros o así y al tiempo les dije que eso era muy poco y que aunque fuera cualquier otro trabajo me daban como poco seiscientos euros. Entonces, me dieron los seiscientos euros y así estuve otro año y medio más y luego ya fue en febrero, marzo de este año, exactamente en marzo, cuando lo dejé."

(Mujer, 23 años, Graduado Escolar)

A pesar de la baja cuantía de los salarios, que se observa incluso en jóvenes que tienen un alto nivel de cualificación, el grado de privación que experimentan las personas jóvenes en España es bastante bajo. En la fase cuantitativa de esta investigación se evaluó esta cuestión preguntando a los/as participantes en la encuesta si en el último año habían tenido que renunciar a algunas de sus necesidades debido a la escasez de dinero. Como indican los datos de la Tabla 1.8, son muy pocas las personas jóvenes que tienen frecuentemente dificultades para cubrir necesidades materiales, como las comidas, la ropa o el pago del alquiler. Los efectos de la falta de dinero se observan más en el caso de las necesidades asociadas al ocio y a las relaciones sociales, pero incluso en estos casos, la mayoría de los/as jóvenes no parece tener grandes dificultades económicas. Dada la escasa cuantía de los salarios, estos datos sólo pueden ser explicados por el hecho de que la mayoría de las personas jóvenes siguen viviendo en el hogar familiar de origen.

TABLA 1.8
 PORCENTAJE DE JÓVENES QUE SE HAN PRIVADO
 FRECUENTEMENTE DE ALGUNAS NECESIDADES

	VARONES	MUJERES	TOTAL
Comidas principales	5,00	2,30	3,30
Comprar Ropa	9,00	8,40	8,60
Pago de facturas o alquiler	4,50	3,00	3,60
Ir al cine, teatro	18,30	21,10	20,00
Invitar amigos/as a casa	10,50	9,60	9,90
Visitar a amigos/as	17,30	21,70	20,00
Comprar regalos	19,10	19,90	19,60
Ir de vacaciones	35,70	38,30	37,30
Comprar libros, discos	11,50	9,90	10,50
Aficiones	19,70	21,80	21,00
Ir a bares, restaurantes	23,30	25,20	24,50

La solución que las personas jóvenes han encontrado para paliar los efectos personales de su elevada precariedad laboral ha sido la postergación de la edad de la emancipación. La escasa cuantía de los salarios y la inestabilidad de las ocupaciones, junto con los elevados precios de la vivienda, hacen difícil, cuando no imposible, que las personas jóvenes rompan totalmente los vínculos económicos con sus progenitores. La postergación del momento de la emancipación no sólo permite a las personas jóvenes mantenerse alejadas de la precariedad económica sino que les da la posibilidad de acceder a objetos de consumo que serían inalcanzables de otro modo. Esta aparente armonía, en la que la precariedad laboral no impide la participación plena en la sociedad de consumo, es mantenida a costa de una prolongación excesiva de la juventud que dificulta considerablemente la formación de la identidad adulta.

La precariedad de las condiciones de trabajo

1.7.

.....

Los cambios estructurales que están viviendo las sociedades industrializadas occidentales en las últimas décadas han dado lugar a una transformación profunda de las relaciones laborales y de la naturaleza misma del trabajo asalariado. El empleo típico de la denominada era fordista, caracterizado por la estabilidad, la jornada completa, un horario fijo y una alta regulación de los derechos de la población asalariada, está siendo sustituido por formas de empleo atípicas que, en general, van acompañadas de una mayor precariedad de las condiciones de trabajo. La competencia global y las posibilidades abiertas por la introducción de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han servido de estímulo para adoptar nuevas formas de gestión que huyen de la rigidez de la época fordista y buscan una mayor flexibilidad. El aumento de la contratación temporal, la diversificación de los tiempos y horarios laborales, la externalización o subcontratación de parte del trabajo a otras empresas, tanto nacionales como extranjeras y la formación de equipos multifuncionales, son algunas de las estrategias más utilizadas para lograr empresas más adaptables, en las que la plantilla fija está formada por un núcleo reducido de personas que se dedican a las tareas de gestión y planificación, y existe un contingente creciente de mano de obra temporal. La transformación del empleo en la era postfordista, se caracteriza por la desestandarización del trabajo y la individualización de las relaciones laborales.

La nueva realidad se resiste a ser analizada mediante las dicotomías tradicionales, que contraponían el empleo al desempleo, el empleo fijo al temporal o el trabajo por cuenta propia al trabajo por cuenta ajena. En el mercado de trabajo actual, el desempleo ha quedado perfectamente integrado dentro del empleo temporal. A diferencia de lo que ocurrió en las décadas de 1980 y 1990, el paro no se presenta en la

forma de grandes contingentes de personas desocupadas durante mucho tiempo, sino que se ha fragmentado en pequeños intervalos de desempleo que se alternan con los períodos de empleo temporal. Aunque fue introducida como una medida de fomento del empleo juvenil en la década de 1980, la utilización de la contratación temporal no ha estado regida por la lógica de la inserción profesional, sino que ha perseguido el abaratamiento de costes y la flexibilidad de la plantilla. De este modo, lejos de haberse convertido en la antesala de un empleo estable, el primer empleo temporal es el inicio de una cadena de contratos que se van sucediendo unos a otros generando una situación de temporalidad permanente. La debilitación de los vínculos con la empresa llega a su extremo en el caso de la contratación a través de empresas de empleo temporal (ETT's), cuya función es la contratación directa de personas para cederlas a otras empresas que temporalmente necesitan sus servicios. Esta modalidad de contratación ha hecho emerger una nueva categoría de empleados/as temporales que si bien trabajan bajo el control y supervisión de una empresa, no mantienen con ella una relación laboral, ya que es la ETT la que paga el salario y la que asume los costes de la contratación. Aunque muchos/as jóvenes utilizan este tipo de contratación para compaginar los estudios con la realización de trabajos ocasionales, en muchos casos, la contratación a través de las ETT's implica una gran precariedad. Frecuentemente, la relación laboral se interrumpe periódicamente durante el verano para volver a reanudarse después del período vacacional y en los casos más extremos, el contrato finaliza los viernes para volver a reanudarse el lunes. Las vacaciones y el descanso semanal son sustituidos por el despido.

A la sombra de los procesos de externalización del trabajo, están emergiendo también nuevas formas de autoempleo, que esconden una relación de dependencia con una sola empresa. Muchos/as trabajadores/as autónomos/as trabajan en la práctica para un solo cliente. En muchas ocasiones, se trata de antiguos/as empleados/as de la empresa cliente que han sido despedidos/as tras un proceso de reestructuración organizativa. En muchos casos, estas personas siguen desempeñando las mismas tareas que desempeñaban cuando formaban parte de la plantilla y reciben una retribución fija que se asemeja a un salario, pero la relación laboral se ha disipado dentro de una relación mercantil que puede ser inte-

rrumpida en cualquier momento sin grandes costes para la empresa cliente.

Frente al mercado laboral de la era fordista, en el que era fácil trazar las fronteras entre el empleo y el desempleo, el mercado de trabajo de la nueva economía es una yuxtaposición de categorías diversas, que se solapan unas con otras, y que encierran grandes paradojas. Temporales permanentes, autónomos dependientes, asalariados que no mantienen relación laboral con la empresa en la que trabajan, etc. Estas nuevas formas de precariedad se mezclan con las antiguas, ya que a la desregulación del trabajo en el sector formal, se une el crecimiento del trabajo informal.

“No hay problemas de conseguir empleo. Si tú quieres un empleo, trabajas. El problema es la calidad del empleo. Tú, cuando trabajas por comisión, hay muchos trabajos por comisión, hay muchos trabajos en negro y hay muchos trabajos, por decirlo, “basura”, que te contratan por un mes, por dos meses, te echan y te vuelven a contratar, y nunca eres fijo. Para un joven, que tienes dinero, que tienes un sueldo si quieres para salir, para tener algo de dinero ahorrado para los fines de semana, no hay ningún problema. El problema es cuando quieres plantearte la vida y salir de casa y quieres un trabajo de calidad, un trabajo para dedicarte toda tu vida a ese trabajo. Ahí sí tienes problemas”

(Mujer, 26 años, estudios superiores)

Todo ello está contribuyendo a una profunda escisión dentro de la población asalariada, en la que junto al reducido sector de los/as empleados/as estables emergen nuevas categorías de trabajadores/as, que se sitúan en zonas borrosas del mercado laboral. El mercado de trabajo de la nueva economía está dividido entre una mano de obra nuclear, formada por profesionales que conservan todavía los privilegios de épocas pasadas, y una mano de obra desechable, que puede ser automatizada, despedida o externalizada según la demanda del mercado y los costes laborales (Castells, 1997); entre un núcleo central, compuesto por asalariados permanentes y polivalentes, y una reserva de mano de obra precaria, cuyos efectivos y horarios de trabajo pueden ser ajustados por las

empresas de modo instantáneo (Gorz, 1981). Esta distinción entre mano de obra nuclear y periferia precaria no se corresponde exactamente con la contraposición tradicional entre mercado primario (personas cualificadas, mejor remuneradas, más protegidas) y mercado secundario (personas sometidas a las fluctuaciones de la demanda). Como señala Robert Castel (1997), el problema actual no es la constitución de una periferia precaria, sino la desestabilización de los estables.

El poseer un alto nivel de cualificación ya no es una garantía suficiente para consolidar la posición en el mercado laboral. A pesar de que el sistema educativo está cada vez más orientado hacia la capacitación profesional, y a pesar de que los/as jóvenes que entran en el mercado laboral están cada vez más formados/as, lo cierto es que la mayoría tiene problemas para encontrar un puesto de trabajo acorde con su nivel de formación. Tampoco el hecho de haber consolidado una posición estable dentro de una empresa es ya una garantía de seguridad, ya que las nuevas prácticas de gestión empresarial desembocan a veces en un proceso de evaluación y selección permanentes que va dejando fuera a quienes no puedan adaptarse completamente a los cambios (Castel, 1997). Frente a la seguridad y la estabilidad que caracterizó al mercado laboral de la década de 1960, el riesgo y la inseguridad son la característica más distintiva del mercado de trabajo flexible (Beck, 1986).

Como señala Castells (1997; 309): "La sociedad se dividió como lo había estado la mayor parte de la historia humana, entre ganadores y perdedores en el proceso infinito de negociación individualizada y desigual. La cualificación no es suficiente, ya que el proceso de cambio tecnológico aceleró su ritmo, superando constantemente la definición de los conocimientos apropiados. La pertenencia a grandes empresas o incluso a países ha dejado de tener privilegios porque la competencia global intensificada sigue diseñando la geometría variable del trabajo y los mercados. Nunca fue el trabajo más central en el proceso de creación de valor. Pero nunca fueron los trabajadores (prescindiendo de su cualificación) tan vulnerables, ya que se han convertido en individuos aislados subcontratados en una red flexible, cuyo horizonte es desconocido incluso para la misma red".

*El tiempo
de trabajo
en el mercado
flexible*

2

En la sociedad capitalista, la organización social del tiempo ha estado basada hasta muy recientemente en dos principios: una separación nítida entre el trabajo remunerado y el espacio doméstico, que estableció una clara diferencia entre el tiempo dedicado al trabajo y los demás usos del tiempo, y una asignación de roles diferentes a hombres y mujeres, que excluyó a éstas de la actividad laboral remunerada y las relegó al ámbito privado. La alta regulación de la que fue objeto el trabajo remunerado durante la primera mitad del siglo XX dio lugar a un acortamiento progresivo de la jornada y a una estandarización de los tiempos laborales. En la década de 1960, el modelo estándar de estructuración del tiempo laboral era la semana de 40 horas, repartidas en jornadas diarias de 8 horas con descanso los fines de semana. Esta forma de organización del tiempo, que asume la dedicación exclusiva al trabajo de quienes forman parte del mercado laboral, se sustenta en un modelo de familia en el que las mujeres asumen completamente la responsabilidad del trabajo doméstico. En el tránsito a la sociedad postindustrial, esta forma de organización del tiempo ha comenzado a cambiar, debido a la influencia de dos factores: la entrada de las mujeres en el mercado laboral y las nuevas formas de gestión empresarial.

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha introducido un importante cambio en la organización social del tiempo. Por una parte, ha estimulado el crecimiento del empleo a tiempo parcial, introducido inicialmente a través del empleo femenino, como una forma de compaginar la actividad laboral con el cuidado de la familia. Por otra parte, la menor presencia de las mujeres en los hogares ha hecho surgir la necesidad de una redistribución del tiempo dedicado al trabajo no remunerado. Aunque éste sigue siendo asumido en su mayor parte por las mujeres, la demanda de una mayor participación masculina en este tipo de tareas es cada vez más fuerte. De este modo, el modelo de organización del tiempo en las sociedades industrializadas ha entrado en conflicto con los nuevos modelos de familia, en los que la mujer ya no tiene una dedicación exclusiva al hogar.

El otro factor que está dando lugar a un cambio en la organización del tiempo de trabajo es el sistema de gestión flexible propio de la empresa postfordista. Una de las estrategias utilizadas para conseguir una mayor flexibilidad de las plantillas ha sido la implantación de un nuevo esquema temporal,

que no está inspirado ya en la homogeneización del tiempo de trabajo mediante la generalización de la jornada estándar, sino en su diversificación, a través de las diferentes formas de empleo atípico, como el contrato a tiempo parcial, el trabajo por turnos, el trabajo de fin de semana, las horas extra o la flexibilidad de los horarios.

En un principio, la mayor flexibilidad en la organización de los tiempos laborales podría contribuir a facilitar la compatibilidad entre el trabajo y la participación en otras actividades. Sin embargo, como veremos en este capítulo, la transformación del tiempo de trabajo está guiada por la necesidad de las empresas de ajustarse a las fluctuaciones del mercado, más que por las demandas de la población.

La diversificación de los tiempos laborales

2.1.

.....

Hasta la segunda mitad del siglo XX, la evolución del tiempo de trabajo en la mayoría de las sociedades industrializadas siguió dos tendencias: la progresiva reducción de la jornada y su estandarización en torno a las 40 horas semanales. El acortamiento de las largas jornadas de trabajo propias de las primeras fases de la industrialización fue una de las principales reivindicaciones del movimiento obrero a lo largo de todo el siglo XIX. Fue a finales del siglo cuando aparecieron las primeras legislaciones que limitaban el número de horas de trabajo, aunque su alcance estuvo restringido inicialmente al trabajo de mujeres y niños/as, y no se extendió a los varones hasta la década de 1920. Durante la primera mitad del siglo XX, las formas de gestión propias del fordismo contribuyeron a una progresiva estandarización y regulación del tiempo de trabajo, que permaneció estable durante todo el período.

El tiempo de trabajo volvió a convertirse en el centro del debate social y político en la década de 1980, en el contexto de una creciente preocupación por los efectos que la Revolución Tecnológica tendría en el empleo. Con visiones más o menos optimistas, algunos autores percibieron la introducción de las nuevas tecnologías como el principio del fin del trabajo asalariado. Entre las visiones pesimistas destaca la de Jeremy Rifkin (1986), quien vaticinó una destrucción masiva de puestos de trabajo que desembocaría en una sociedad desocupada. Entre los optimistas se encuentra André Gorz quien, en su *Adiós al proletariado* (1982), celebraba la introducción de la tecnología como una posibilidad de reducir la dedicación al trabajo, con la consiguiente liberación de tiempo para actividades alejadas de la esfera de la producción.

La evolución que ha seguido el tiempo de trabajo en las últimas décadas no ha dado la razón ni a unos ni otros. Aunque el desempleo sigue siendo un problema en la mayoría de las

sociedades industrializadas, no tiene ya los rasgos que tuvo durante la década de 1980. El contingente de desempleados/as de larga duración ha ido disminuyendo a costa de una mayor inestabilidad de las ocupaciones, de tal forma que el paro actual no está formado ya por personas que permanecen totalmente desocupadas durante largos períodos de tiempo, sino por personas que transitan regularmente entre el empleo y el desempleo. Tampoco se ha observado una disminución significativa del tiempo que la población ocupada dedica a trabajar. Los estudios realizados por Schoor (1991; Leete y Schoor, 1992) a comienzos de la década de los 90, en los que se llamaba la atención sobre el aumento de la cantidad de horas que la población norteamericana dedicaba al trabajo, pusieron en cuestión la idea, ampliamente compartida hasta ese momento, de que la duración de la jornada disminuía, y desataron una polémica sobre la evolución del tiempo de trabajo que continúa abierta en la actualidad (véase Golden y Figar, 2001). Aunque las estadísticas oficiales sobre el mercado laboral indican que ha habido una ligera disminución global del número de horas que se dedican semanalmente al trabajo (OCDE, 2005), este dato no debe ser interpretado sin más como una señal de que la jornada laboral se está acortando. Por una parte, es necesario tener en cuenta que la disminución global del tiempo de trabajo que se observa en los países de la Unión Europea no se debe tanto a la reducción de la jornada de quienes trabajan a tiempo completo, sino al aumento del trabajo a tiempo parcial, ocupado mayoritariamente por mujeres. Esto quiere decir que la disminución global que se registra en el tiempo medio dedicado al trabajo se debe a que las mujeres, que antes no participaban en la actividad laboral remunerada, han aumentado notablemente el tiempo de dedicación a la misma, es decir, que el tiempo de trabajo disminuye porque las mujeres trabajan más horas que nunca (Lehndorff, 2001). Por otra parte, existe poca información sobre el tiempo de trabajo en el sector informal, en donde las jornadas prolongadas son bastante frecuentes. Dado que se está produciendo un crecimiento de este sector, sería necesario un análisis más detallado del mismo antes de realizar un balance sobre la evolución global del tiempo dedicado al trabajo.

No obstante, e independientemente de las variaciones que se registran en el tiempo medio dedicado al trabajo, el cambio más importante que se está produciendo en este ámbito no

es la disminución de la jornada, sino la diversificación de los tiempos laborales. Si la consolidación de la sociedad industrial se caracterizó por una tendencia al acortamiento de la jornada laboral y a su estandarización alrededor de las 40 horas semanales, el advenimiento de la sociedad postindustrial está marcado por la emergencia de la tendencia opuesta. Aunque la jornada laboral más frecuente sigue estando en torno a las 40 horas semanales, en casi todos los países de la OCDE se observa, desde comienzos de los 80, una disminución del porcentaje de personas con esta dedicación a la vez que aumentan las jornadas laborales prolongadas y los empleos a tiempo parcial. En el caso de los hombres, el porcentaje de ocupados que dedican más de 45 horas semanales al trabajo ha aumentado en muchos países, a la vez que aumenta también el número de varones con dedicaciones reducidas. En el caso de las mujeres, crece sobre todo el empleo a tiempo parcial (Employment Outlook, 2005).

En el caso de España, los datos de la Encuesta de Población Activa (INE, 1990-2004) indican que, aunque lo más frecuente sigue siendo que la dedicación semanal al trabajo se sitúe entre las 40 y las 44 horas, el porcentaje de personas con esta dedicación ha ido disminuyendo en los últimos años (Tabla 2.1). La mitad de las mujeres ocupadas tiene una dedicación al trabajo diferente a la jornada estándar, concentrándose mayormente en jornadas reducidas. En el caso de los varones, aunque también se ha producido un crecimiento del empleo a tiempo parcial, éste se ha visto acompañado por un aumento de la proporción de ocupados con jornadas prolongadas, que asciende al 22%.

TABLA 2.1
EVOLUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN ESPAÑA, SEGÚN SEXO

	Ambos sexos			Varones			Mujeres		
	1990	1996	2004	1990	1996	2004	1990	1996	2004
Menos de 10 horas	00,44	00,87	00,89	00,09	00,22	00,30	01,20	02,08	01,78
10-19 horas	01,39	01,9	02,15	00,38	00,61	00,69	03,57	04,51	04,38
20-29 horas	02,50	04,33	05,34	00,87	01,85	01,74	06,05	08,96	10,87
30-34 horas	02,84	03,07	03,33	01,46	01,72	01,70	05,80	05,61	05,84
35-39 horas	08,09	10,75	11,67	06,22	08,44	08,83	12,14	15,07	16,02
40-44 horas	65,83	58,89	59,09	69,80	63,41	64,79	57,22	50,54	50,33
45-49 horas	06,91	07,60	06,02	07,29	08,48	06,95	06,09	05,97	04,60
50 horas y más	11,87	12,34	11,49	13,75	15,06	14,96	07,78	07,26	06,16

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística (www.ine.es)

Esta tendencia a la desestandarización de la jornada laboral, uno de los rasgos que definen al mercado de trabajo de la denominada nueva economía, es producto de las nuevas formas de organización empresarial, basadas en la flexibilidad. La introducción de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en el proceso de trabajo ha permitido a las empresas conocer en tiempo real las fluctuaciones de la demanda y las ha llevado a adoptar nuevas formas de gestión que permiten dar una respuesta rápida a dichas fluctuaciones. Desde el punto de vista del tiempo de trabajo, la flexibilidad es entendida por las organizaciones empresariales como una forma más ágil de gestión del tiempo que permite ajustar la dedicación de los trabajadores a las necesidades de la producción, un ajuste que no es posible cuando se tiene una plantilla de personas que trabajan a tiempo completo con un horario fijo. Dentro de las estrategias utilizadas para aumentar la flexibilidad temporal se incluyen las horas extras, algunas modalidades de empleo a tiempo parcial, el trabajo por turnos y otras formas de trabajo atípico, como el trabajo de fin de semana, el trabajo nocturno, etc.

La necesidad de una mayor flexibilidad de los tiempos laborales no procede únicamente de las organizaciones empresariales. También las personas demandan una organización menos rígida del tiempo de trabajo que les permita compaginar la dedicación al empleo con el desempeño de otras actividades, como el trabajo no remunerado o la formación. Aún es pronto para saber si los cambios en la gestión del tiempo de trabajo podrán servir de base para llegar a una mayor conciliación entre la actividad laboral y otras esferas de la vida. Para que así fuera, sería necesario que en la adopción de estrategias de flexibilidad temporal pudieran conjugarse las necesidades de las empresas y las de las personas ocupadas, algo que de momento no parece estar sucediendo.

El empleo a tiempo parcial

2.2.

.....

Como acabamos de señalar, uno de los factores que han contribuido a la disminución global del tiempo dedicado al trabajo remunerado en las últimas décadas ha sido el aumento de la proporción de personas, mayoritariamente mujeres, que tienen un empleo a tiempo parcial. En España, la presencia del empleo a tiempo parcial es notablemente menor que en otros países de nuestro entorno, aunque su importancia ha ido creciendo en los últimos años, especialmente entre las mujeres y las personas jóvenes. En el mercado de trabajo español, el empleo a tiempo parcial es una opción típicamente femenina. Un 24% de las mujeres ocupadas tiene una jornada a tiempo parcial frente a sólo un 4,5% de los varones. El empleo a tiempo parcial masculino está compuesto fundamentalmente por jóvenes, mientras que en el caso de las mujeres, aunque también es mucho más frecuente en los sectores de menor edad, el porcentaje de ocupadas a tiempo parcial no baja del 20% en ningún grupo (ver Tabla 2.2).

TABLA 2.2
PORCENTAJE DE PERSONAS CON EMPLEO A TIEMPO PARCIAL,
SEGÚN SEXO

	TOTAL	VARONES	MUJERES
Total	12,4	4,5	24,1
16-19	33,3	24,4	48
20-24	20,3	11,8	30,9
25-29	12,2	6,2	20
30-49	11,1	2,6	23,3
50 y más	11,3	4,1	24,7

Fuente: Encuesta de Población Activa (4º Trimestre, 2005). Instituto Nacional de Estadística.

Según los datos de la Encuesta sobre Opciones Futuras de Trabajo realizada por la Fundación Europea para la Mejora

de las Condiciones de Vida y Trabajo (1998) la percepción que se tiene en Europa del empleo a tiempo parcial es, en términos generales, positiva. De hecho, si las preferencias en materia de tiempo de trabajo se llevaran a la práctica, la proporción de empleos a tiempo completo bajaría en Europa del 91% al 76% para los varones, y del 60% al 45% para las mujeres. Este dato coexiste, sin embargo, con la constatación de que se está produciendo un aumento del empleo a tiempo parcial involuntario (OCDE, 1998). Dentro del contexto europeo, España es uno de los países en los que el empleo a tiempo parcial goza de menos popularidad. Como puede observarse en la Tabla 2.3, sólo un 9% de los varones y un 11% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial ha elegido voluntariamente esta modalidad de contrato y, en ambos casos, la principal razón por la que se trabaja a tiempo parcial es el no haber podido encontrar un empleo con dedicación completa. Un análisis de los motivos por los que se opta voluntariamente por esta forma de empleo revela la enorme influencia que ejerce el sexo en la construcción de la experiencia laboral. Mientras que en el caso de los varones, la elección de un empleo a tiempo parcial viene motivada por el deseo de compaginar el trabajo con los estudios, la principal razón por la que las mujeres buscan “voluntariamente” este tipo de jornadas es el cuidado de la familia. La forma en que la división del trabajo doméstico determina la dedicación de las mujeres a la actividad laboral remunerada, se observa claramente en el grupo de edades intermedias, en el que un 40% de quienes trabajan a tiempo parcial lo hacen por tener que dedicarse al trabajo doméstico. Se puede decir que el empleo a tiempo parcial es una opción más libre para los hombres que para las mujeres. Aunque en el caso de las más jóvenes el empleo a tiempo parcial parece responder al deseo de compaginar trabajo y formación, en los grupos de edades intermedias se trata de una opción impuesta por la actual división del trabajo doméstico.

TABLA 2.3
MOTIVOS POR LOS QUE SE TRABAJA A TIEMPO PARCIAL, SEGÚN SEXO Y EDAD

	Cursos	Enfermedad	Cuidado niños/as o mayores	Otras oblig. Familiares	No encontrar otra jornada	No querer otra jornada	Otro	No sabe
Total	12,98	1,58	13,84	10,62	31,35	10,70	17,93	0,10
16-24	50,79	0,19	2,32	1,75	28,00	4,92	10,50	1,53
25-44	6,73	0,70	22,27	11,04	34,35	8,05	15,77	1,07
45-64	0,60	3,90	5,47	16,19	29,70	18,80	24,90	0,45
65+	1,56	7,20	0,97	7,59	5,45	27,24	49,22	0,78
Varones	26,79	3,10	1,23	1,47	30,67	9,02	25,99	1,75
16-24	60,87	0,24	0,24	0,49	20,87	5,26	9,84	2,23
25-44	15,30	1,68	1,22	1,81	44,76	6,49	26,51	2,27
45-64	2,43	9,62	3,54	1,55	23,67	14,38	44,58	—
65+	1,94	8,41	—	4,20	2,26	30,74	52,10	0,65
Mujeres	9,15	1,16	17,34	13,16	31,54	11,17	15,69	0,79
16-24	44,44	0,15	3,66	2,53	32,47	4,68	10,99	1,05
25-44	4,91	0,49	26,78	13,03	32,11	8,39	13,44	0,83
45-64	0,27	2,86	5,81	18,80	30,75	19,55	21,43	0,53
65+	0,97	4,88	2,44	12,19	10,73	22,44	44,88	0,97

Fuente: Encuesta de Población Activa (2005, 4º trimestre). Instituto Nacional de Estadística (www.ine.es).

La extensión del empleo a tiempo parcial involuntario puede venir explicada por las características de algunas formas de empleo a tiempo parcial que están proliferando en los últimos años. Aunque la denominación de empleo a tiempo parcial se aplica a todas aquellas jornadas que implican una dedicación semanal al trabajo menor de 30 horas, bajo esta etiqueta se encuadran realidades muy diferentes. En general, cabe distinguir dos formas de utilización de esta modalidad de contrato, según éste responda a las necesidades de flexibilidad de las empresas o a las demandas de las personas empleadas. En el primer caso, se tiende a hacer contratos de duraciones muy cortas (menos de 20 horas) y con frecuentes variaciones en el horario, mientras que en el segundo caso los contratos a tiempo parcial se caracterizan por una mayor duración de la jornada laboral y horarios fijos. En una encuesta realizada en empresas de diferentes países europeos (Bielenski, 1994) se observó que la mayoría de las que habían optado por la contratación a tiempo parcial, lo habían hecho para ajustarse a las demandas de la producción, y tan sólo en una minoría de casos, el contrato a tiempo parcial había sido introducido como respuesta a las demandas del personal.

Concebido inicialmente como una fórmula atractiva para las mujeres que deseaban compaginar su dedicación al empleo con el desempeño del trabajo doméstico, el empleo a tiempo parcial comenzó a ser percibido más tarde como una posible vía para que, no sólo las mujeres sino también los varones logren una mayor articulación entre el trabajo y otros ámbitos de la vida. Pero aunque estas formas de empleo se han generalizado entre los/as jóvenes que desean obtener unos ingresos durante su período de formación, todavía son una opción muy poco frecuente en el caso de los varones de edades intermedias. Como señala Castells (1997), si la lógica del empleo a tiempo parcial se extendiera a los hombres y a otros ámbitos de la vida que no fueran la crianza de los/as hijos/as, podría servir de base para una reorganización de los tiempos dentro del ámbito doméstico. Sin embargo, para que así fuera sería necesario que se cumplieran una serie de condiciones que actualmente no se están cumpliendo.

La primera de ellas es que el número de horas y el horario sean compatibles con la dedicación requerida por el resto de las actividades, sobre todo cuando la realización de éstas adquiere un carácter obligatorio, como es el caso del trabajo doméstico. Pero esta condición difícilmente se cumple cuando la introducción del empleo a tiempo parcial tiene la función de cubrir las necesidades de personal en momentos en que aumenta puntualmente la demanda de trabajo. En el mercado de trabajo flexible, la contratación de trabajadores/as a tiempo parcial se ha convertido en una de las estrategias más utilizadas para hacer frente a la prolongación de los horarios de apertura de muchas empresas e instituciones del sector servicios. La cobertura del horario operativo queda garantizada de esta forma sin necesidad de recurrir a las horas extra remuneradas de las personas que trabajan a tiempo completo. En muchas ocasiones, los/as trabajadores/as a tiempo parcial son contratados/as específicamente para cubrir los turnos nocturnos o de fin de semana, convirtiéndose de esta forma en una plantilla de reserva de bajo coste. Cuando esto sucede, los empleos a tiempo parcial suelen ser de pocas horas y los horarios son atípicos (horas de las comidas, noches, fines de semana, etc) y están sujetos a variaciones imprevistas, lo que choca frontalmente con los horarios de trabajo del ámbito doméstico.

El segundo requisito que debe cumplirse para que se logre una percepción más positiva del empleo a tiempo parcial es

que las condiciones de trabajo sean similares a las que tienen los/as empleados/as a tiempo completo. Sin embargo, los empleos a tiempo parcial implican una menor retribución por hora, algo que está asociado al hecho de que normalmente las jornadas a tiempo parcial son más frecuentes en sectores de poca cualificación. Por otra parte, quienes trabajan a tiempo parcial tienen menores niveles de permanencia que quienes lo hacen a tiempo completo y reciben menor formación por parte de la empresa (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y trabajo, 2000).

La cultura organizacional que predomina en la mayoría de las empresas, en la que la disponibilidad de tiempo y la visibilidad se consideran signos de implicación y compromiso con la organización, contribuye a una percepción de estas formas de empleo como una opción menor, apropiada sólo para quienes dan al trabajo un sentido principalmente instrumental. Esto hace que el empleo a tiempo parcial sea una opción poco atractiva, no sólo para los varones sino también para las mujeres que desean implicarse en el desarrollo de una carrera laboral. La tercera condición que debería cumplirse para que el empleo a tiempo parcial sirva como base de una nueva organización del tiempo, es el desarrollo de una cultura organizacional que permitiera extender su lógica a los sectores de mayor cualificación de la población activa.

La prolongación de la jornada y la cultura de la visibilidad

2.3.

.....

La diversificación de los tiempos de trabajo no se debe únicamente al aumento del empleo a tiempo parcial, sino a que también está aumentando el porcentaje de personas con jornadas de trabajo prolongadas. Según los datos del Barómetro realizado por el CIS en Mayo de 2005, la prolongación de la jornada laboral más allá del horario establecido es bastante frecuente en España. Un 48% de las personas entrevistadas suele prolongar su jornada, y en la mitad de los casos esto no va acompañado de remuneración por las horas extra. Para la mayoría de las personas que prolongan su jornada, se trata de una situación muy frecuente: un 32,2% lo hace siempre o casi todos los días, el 35% al menos una vez por semana, un 26% al menos una vez al mes y sólo en un 5,3% de los casos se trata de una situación excepcional.

Los datos de la Tercera Encuesta sobre Condiciones de Vida y Trabajo (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, 2000) indican que entre 1995 y 2000 se produjo un aumento del porcentaje de personas que dicen haber hecho horas extra sin remuneración. Este aumento, unido a la estabilización de la cantidad de horas extra remuneradas (Employment Outlook, 2005), ha llevado a algunos autores a sugerir que el aumento de las jornadas prolongadas podría estar asociado al crecimiento de la proporción de profesionales y directivos, un sector en el que es bastante frecuente la prolongación de la jornada laboral exenta de remuneración (Greg, 1994; Employment Outlook, 2005).

En la fase cualitativa de esta investigación se ha observado que la prolongación de la jornada laboral más allá del horario estipulado es una situación muy frecuente para las personas jóvenes y en la mayoría de los casos tiene un carácter involuntario e implica una fuerte discrepancia entre el número de horas inicialmente pactadas, ya sea mediante un contrato escrito o mediante un

acuerdo verbal, y el número de horas que se dedican de hecho al trabajo. Esta situación es más frecuente en los extremos de la escala de ocupaciones. Las personas jóvenes que trabajan en el sector de la hostelería, muchas de ellas de manera informal, son uno de los grupos en los que más se han observado situaciones de prolongación excesiva de la jornada laboral. La queja por la excesiva duración de la jornadas es también muy frecuente en jóvenes con alto nivel de cualificación que ocupan puestos directivos o están esperando la promoción. En ambos casos, se resalta el hecho de que no hay remuneración por las horas extra.

"Luego encontré trabajo en un bar de camarera; pedían una camarera y como yo estaba buscando trabajo pues pregunté, me dijeron que vale, que empezara, tampoco me hicieron contrato, me dijeron luego unas horas que tampoco fueron.(...) Eran muchísimas más (...) Al principio me dijeron que eran unas cinco o seis horas. Esas fueron los dos primeros días, luego fueron todo el día entero" (...) Pues como diez u once horas más o menos (...). Una jornada que entraba a las tres de la tarde y claro, como era una terraza con veinticinco mesas y la gente allí no sabían que uno tenía casa. Claro, pues había días que eran las tres de la mañana y yo seguía allí. Entonces esas horas no se pagaban, claro que no. Y era irme a mi casa, levantarme e irme otra vez a trabajar a las tres y así todos los días durante seis meses."

(Mujer, 28 años, estudios primarios)

"Había días que trabajaba mis cuatro horas y había otros días, que era cuando íbamos a hacer limpiezas generales a una casa, a un chalet, eso era una burrada de horas. Esas horas no me las pagaban"

(Mujer, 28 años, estudios primarios)

"Y luego, en esta empresa estábamos de ocho y media a dos, y de cuatro y media a ocho, de lunes a viernes. O sea, que era horas de sobra para pasar de largo. Luego, tenían tiendas, y las chicas trabajaban los sábados por la mañana también, pero con otro horario, de fin de semana."

(Mujer, 27 años, COU)

"Que en toda la Banca pues el horario se supone que es hasta las tres de la tarde. Pero en la práctica a la gente que ya nos hacen apoderados pues tenemos una dedicación plena, digamos. Nos vamos a comer a las tres y luego estamos pues eso hasta las ocho o nueve de la noche y esas horas, digamos que no nos la remuneran de ninguna forma. Y entonces, pues bueno."

(Hombre, 32 años, Diplomatura en Ciencias Empresariales)

"En las empresas de mi especialidad la gente suele trabajar una media de ocho a diez horas diarias, y los que trabajan en consultoras incluso más. Claro, esas horas extras no se pagan en la mayoría de las empresas, por supuesto."

(Hombre, 27 años, Ingeniería Técnica)

La prolongación excesiva de la jornada laboral es una de las dimensiones del trabajo que generan más insatisfacción y tensión a las personas jóvenes, sobre todo cuando se encuentra motivada por la sobrecarga de trabajo:

"Después yo me fui. Porque ya llegó la temporada de trabajar de nueve de la mañana a nueve de la noche, y con el mismo sueldo, sin horas pagadas y cada vez más trabajo."

(Mujer, 24 años, COU)

"ahora me está gustando menos. Se hacen muchas horas, ahora estamos haciendo... ha aumentado al doble la producción y falta gente. Están metiendo gente nueva, pero es que falta, sigue faltando gente. Que es lo que te digo, que cuando el trabajo se hace bien están las personas justas, se hace a gusto, pero cuando hay mucho más trabajo y falta gente es cuando quema. Pues ahora, como te decía antes, estoy un poquito quemado de todo el nivel de trabajo que hay y demás. Pero bien, bien. Hay días que sales a tu hora, días que sales más tarde. "

(Hombre, 25 años, estudios medios)

En cuanto a los motivos que se mencionan para justificar la permanencia en el lugar de trabajo más allá del horario establecido, los datos del Barómetro del CIS (Mayo, 2005) indican que se trata, en general, de factores ajenos a la voluntad de la persona, aunque llama la atención la escasa frecuencia con la que es percibida como una imposición de la empresa. El principal motivo para la prolongación de la jornada es la sobrecarga de trabajo (53,2%), seguido a gran distancia de otras razones, como la imposición de la empresa (15,7%), motivos económicos (11%), motivos personales (12%) u otros motivos (8%). Estos datos de encuesta contrastan con los resultados obtenidos en la fase cualitativa de esta investigación, en la que las demandas de la organización aparecen claramente como el principal motivo que lleva a las personas jóvenes a permanecer en su puesto de trabajo más allá del horario establecido. Una demanda que la mayoría de las veces no se formula a través de una imposición explícita de la empresa sino mediante expectativas implícitas derivadas de una cultura organizacional que interpreta la permanencia y la visibilidad como signos de implicación y compromiso con la organización. Uno de los principales motivos de insatisfacción con el empleo, sobre todo en personas con un estatus ocupacional alto, es el excesivo número de horas que dedican al trabajo, algo que la mayoría de los/as jóvenes entrevistados/as atribuyen a las señales implícitas que reciben, tanto por parte de los superiores como por parte de los compañeros, de que abandonar el puesto de trabajo cuando llega la hora es una señal de poco compromiso con la empresa.

"Me acuerdo de una cosa que se me quedó muy grabada: y es que llegaba la hora de salir que eran las seis y media y nadie se levantaba. Y yo allí ya, que me tengo que ir a estudiar y aquí nadie se levanta, y a ver qué hago yo mi primer día y si me ven que me voy de aquí corriendo, van a pensar que yo que sé. Y bueno, es algo que en el mundo de la empresa privada está a la orden del día. O sea, hacer horas extras, muchas horas extras. Sí, sí, todo el mundo se queda. O sea, si alguien se va queda como un poco, no sé. "

(Mujer, estudios superiores)

"Y, ya no es el horario legal que tenemos que es de ocho a tres, sino que es que encima ellos quieren que

te quedas hasta las ocho o las nueve de la noche y encima sin pagarte las horas extra "

(Hombre, 32 años, estudios superiores)

A conclusiones similares se ha llegado en otros estudios realizados con personal directivo (Buswell y Jenkins, 1994; Massey, 1997; Rutherford, 2001), en los que las personas entrevistadas señalan que, si bien la sobrecarga de trabajo es una razón frecuente para la prolongación de la jornada, es sobre todo la necesidad de demostrar implicación en el trabajo y lealtad a la organización, lo que las lleva a permanecer en su lugar de trabajo fuera del horario estipulado. Esta cultura organizacional, en la que la disponibilidad de tiempo es definida como uno de los rasgos más valorados en el personal directivo, va acompañada además de una percepción del tiempo como un recurso típicamente masculino, basada en el hecho de que los hombres están más exentos del trabajo doméstico (Massey, 1997). En un momento en el que las mujeres jóvenes pueden ofrecer lo mismo que los hombres en términos de capacidad, formación y experiencia, la forma en la que la disponibilidad de tiempo es entendida por las organizaciones laborales, se ha convertido en un importante factor diferenciador que dificulta la promoción de las mujeres y las excluye de los sectores ocupacionales de mayor estatus. Aunque cada vez son más las mujeres que combinan las responsabilidades familiares con las jornadas prolongadas, ello tiene un coste psicológico alto, ya que desencadena altos niveles de estrés y da lugar a fuertes sentimientos de culpa por no estar atendiendo adecuadamente a la familia. Por eso, el requerimiento de esta característica ha sido considerado como un acto de cierre que bloquea la promoción de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad (Rutherford, 2001). Esta forma de entender el tiempo, en la que se sigue asumiendo la división del trabajo doméstico, contribuye a su vez a mantenerla, al servir de obstáculo para el aumento de la participación de los varones en el trabajo no remunerado.

2.4.

.....

La estandarización de la jornada laboral mediante la generalización de la semana de 40 horas distribuidas en 8 horas diarias, implicaba normalmente la concentración del tiempo de descanso en el fin de semana. Los datos de la Encuesta de Población Activa (INE, 2004) indican que en el mercado de trabajo español, éste sigue siendo el modelo más frecuente. Sin embargo, se está registrando en los últimos años un aumento del porcentaje de personas que trabajan los fines de semana, tal y como nos indican los datos de la Tercera Encuesta Europea de Condiciones de Vida y Trabajo (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, 2000). Este aumento, que se observa en todos los países europeos, está asociado al crecimiento del empleo en el sector servicios y a la ampliación de los horarios de apertura de los comercios.

Los datos de la Encuesta de Población Activa (INE, 4º trimestre 2004) nos indican que el trabajar los fines de semana es bastante más frecuente en los sectores más jóvenes de la población asalariada. Hemos de destacar la notable diferencia que se observa en este aspecto entre los hombres y las mujeres más jóvenes. Alrededor de la mitad de las jóvenes menores de 25 años trabaja al menos dos sábados al mes, por lo que el trabajo de fin de semana comienza a ser lo más frecuente en este sector de la población activa (ver Tabla 2.4.). Estos datos, junto con el mayor porcentaje de mujeres jóvenes que trabajan los domingos, sugiere que este colectivo tiene más probabilidades de formar parte de la mano de obra de reserva contratada de forma ocasional para hacer frente a la ampliación de los horarios comerciales dentro del sector servicios.

TABLA 2.4
PORCENTAJE DE JÓVENES QUE TRABAJAN SÁBADOS
Y/O DOMINGOS

	Un sábado al mes	Dos o más sábados	Un domingo	Dos o más domingos
Ambos sexos				
Total	25,09	25,00	19,80	18,15
Jóvenes	15,58	15,33	09,75	08,91
AMBOS SEXOS				
Total	6	32	4	13
16-19	5	39	3	13
20-24	5	37	4	13
25-29	5	32	4	12
30-34	5	32	4	13
HOMBRES				
Total	6	31	4	13
16-19	5	31	2	10
20-24	6	29	4	12
25-29	6	30	4	12
30-34	6	31	4	13
MUJERES				
Total	5	34	4	13
16-19	4	55	5	18
20-24	4	47	5	16
25-29	5	36	4	11
30-34	4	32	4	11

FUENTE: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. (www.ine.es)

La forma en que personas jóvenes perciben el hecho de tener que ir a trabajar un sábado o un domingo difiere en función del significado que se da al empleo, del momento del ciclo laboral y de las condiciones de trabajo. En la fase cualitativa de esta investigación se ha observado que las personas jóvenes que trabajan los fines de semana no constituyen un grupo homogéneo en cuanto a los motivos que les llevan a hacerlo o en cuanto al grado de satisfacción que muestran con esta situación.

En muchos casos, se trata de jóvenes que sólo trabajan los fines de semana y que hacen compatible el empleo con otra actividad, normalmente los estudios. Estos/as jóvenes son los ejércitos de reserva a los que acuden numerosas empresas, normalmente dentro del sector servicios, para hacer frente al aumento puntual de la demanda de trabajo los fines de semana. En general, se trata de empleos a tiempo parcial de

pocas horas y con frecuentes variaciones en el horario y las personas que los ocupan suelen ser jóvenes que recurren a este tipo de trabajo para obtener unos ingresos económicos mientras están estudiando. Reparto a domicilio, promociones de fin de semana en grandes superficies, dependientes/as, camareros/as, etc. Se trata de trabajos a los que se atribuye un significado meramente instrumental. Para estas personas, el hecho de trabajar los fines de semana no sólo no representa un inconveniente sino que se percibe como una opción voluntaria, motivada por el deseo de tener unos recursos económicos propios en un momento en el que se sigue viviendo en el hogar familiar de origen. La situación se percibe como transitoria, y el hecho de poder trabajar los fines de semana permite hacer compatible el empleo con otras actividades, al tiempo que disminuye la dependencia económica.

Una situación muy diferente a la anterior es la de las personas jóvenes que ya se han incorporado plenamente al mercado laboral y que trabajan los fines de semana, bien sea porque la jornada laboral se prolonga hasta el sábado, o bien porque el tipo de actividad exige una rotación en los turnos de descanso que hace que estos no siempre coincidan con el fin de semana. La forma en la que la persona vive esta situación depende del resto de las condiciones de trabajo. En general, la insatisfacción por el hecho de tener que trabajar los sábados o los domingos suele venir provocada por situaciones en las que el trabajo los fines de semana supone una clara merma del derecho al descanso semanal. Sin embargo, la dedicación al trabajo los fines de semana no genera insatisfacción cuando la persona siente que el resto de las condiciones de trabajo o la propia organización del tiempo la compensan. Para ilustrar este hecho, pondremos el ejemplo de una de las mujeres a las que hemos entrevistado y que relata dos momentos de su carrera laboral en los que el empleo le exigió trabajar los fines de semana. En el primer caso, el hecho de trabajar los sábados suponía una clara prolongación de la jornada laboral mientras que en el segundo caso, la persona percibe que la dedicación al trabajo los fines de semana forma parte de una organización temporal justa:

Primer momento:

“Era jornada completa y empezaba a las diez de la mañana y acababa a las ocho de la noche, con una

hora de comida que tenía que comer dentro. Y trabajando los sábados. Y bueno, lo que hacía allí eran depilaciones, daba masajes, eran tratamientos de estética en cabina, manicura, pedicura, todo eso. Y, sobre todo, como acababa de hacer quiromasaje y me gustaba tanto y encima lo decía, pues nada, a dar masajes. Acabé hecha polvo. Estando allí, estuve dos años, pues a la mitad empecé a hacer osteopatía y fue cuando me dediqué más a esto. Bueno, y decidí dejarlo porque veía que era un trabajo que no me compensaba el trabajo que hacía, con el dinero, el esfuerzo...”

Segundo momento:

“Eran siete horas y cuarenta minutos con los sábados. Luego trabajaba el domingo, pero me lo pagaban, dándome entre nueve y diez mil pesetas y me daban día libre. Y trabajaba tres semanas y descansaba una, tres semanas y descansaba una. (...) Sí. Me gustó. No iba yo a estar contenta con lo que descansaba. Era otro mundo porque acababa de salir de lo otro y, claro, más dinero, el doble de sueldo que en el otro sitio, descansando una semana. Y a empecé ahí con lo que me gustaba, porque allí te dan muchos cursos de cosmética, de maquillaje. Maquillaba mucho”.

(Mujer, 26 años, COU)

En definitiva, la valoración del trabajo de fin de semana depende de las condiciones en las que se realiza, de las compensaciones que se obtengan con ello y del sentido que los/as jóvenes dan al empleo. Hemos de tener en cuenta, sin embargo, que es en el fin de semana en donde se concentran muchas de las formas de empleo a tiempo parcial precarias, con jornadas muy reducidas y con horarios atípicos y sujetos a frecuentes variaciones. La presencia que están adquiriendo las mujeres jóvenes en el mercado laboral los fines de semana sugiere que su integración al empleo se está produciendo en muchos casos a través de su incorporación al contingente de mano de obra más precaria.

Preferencias en cuanto al tiempo de trabajo y horarios: calidad de tiempo

2.5.

.....

En la mayoría de los países industrializados, el tiempo se ha convertido en un recurso cada vez más escaso para sectores crecientes de la población. Aunque el tiempo medio dedicado al trabajo remunerado no ha aumentado de forma significativa en las últimas décadas, sí ha aumentado el porcentaje de personas que se sienten sobreocupadas. Algunos autores (Robinson y Godbey, 1999) han interpretado estos datos como la manifestación de una ilusión perceptiva característica de las sociedades industrializadas actuales, en las que las personas sienten que cada vez tienen menos tiempo libre a pesar de haber disminuido su dedicación al trabajo. Pero la explicación para esta aparente contradicción no hay que buscarla en este tipo de factores sino en los cambios objetivos que se están produciendo en la organización social del tiempo, que afectan a la forma en que éste se percibe. La entrada de las mujeres en el mercado laboral ha hecho que se tambaleen las bases sobre las que se articulaba la organización de los tiempos y horarios laborales. La estructuración del tiempo de trabajo característica de la sociedad capitalista, basada en la dedicación exclusiva al trabajo de las personas que forman parte del mercado laboral, presupone una fuerte división del trabajo doméstico, que exime a los varones de este tipo de tareas. La aparente armonía en la que transcurría el tiempo dentro del mercado laboral, ha comenzado a romperse con el acceso de las mujeres al empleo. La gestión del tiempo típica de la empresa postfordista sigue basada en la disponibilidad completa y la dedicación exclusiva, pero los nuevos modelos de familia hacen cada vez más evidente el conflicto entre la vida laboral y la vida personal.

Las encuestas en las que se han evaluado las preferencias de la población en materia de tiempo de trabajo indican que existe un notable desajuste entre el tiempo que las personas trabajan y el tiempo que desearían trabajar (Jacobs y Gerson,

2001; Lehndorff, 2001). Según la Encuesta sobre Opciones de Trabajo para el Futuro (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, 1998), en todos los países europeos la población preferiría trabajar menos horas de las que actualmente trabaja. Aproximadamente la mitad de las personas trabajadoras europeas desearía disminuir su dedicación al trabajo remunerado, mientras que un 12% la aumentaría y un 39% no desearía ninguna modificación. La gran mayoría de la población (77% de los varones y el 62% de las mujeres) desearía dedicar al empleo entre 30 y 40 horas semanales. Los hombres manifiestan su preferencia por empleos a tiempo completo con menos horas de las que actualmente trabajan, situándose en la franja horaria entre 30 y 40 horas. Las mujeres, cuyas preferencias se sitúan dentro del tramo 20-40 horas, también prefieren empleos a tiempo completo cortos o verdaderos empleos a tiempo parcial. En el conjunto de Europa, los trabajadores por cuenta ajena desearían reducir su tiempo de trabajo en 3,7 horas. En el caso de España, la diferencia entre el tiempo de trabajo real y el preferido es de 4,7 horas para los varones y 2,5 horas para las mujeres.

Los datos obtenidos durante la fase cuantitativa de esta investigación indican que la mayoría de los/as jóvenes desean reducir el tiempo que dedican al trabajo, aunque este deseo es más fuerte en los casos en los que la jornada laboral es muy corta o se prolonga excesivamente. La mayor conformidad con el tiempo de trabajo se observa entre los/as jóvenes cuya jornada laboral se ajusta al modelo estándar. En los casos en los que se desea aumentar la cantidad de tiempo dedicada al trabajo, la duración media de la jornada no llega a las 20 horas, mientras que quienes expresan el deseo de trabajar menos tienen jornadas que superan con creces las 40 horas semanales (Tabla 2.5).

TABLA 2.5
PREFERENCIAS EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO

		Hombre	Mujer	Total
Le gustaría trabajar más	Tiempo actual	16,59	17,90	17,56
	Tiempo deseado	39,43	39,36	39,38
Ni más ni menos	Tiempo actual	40,39	38,64	39,35
	Tiempo deseado	37,48	36,61	36,97
Le gustaría trabajar menos	Tiempo actual	52,96	49,77	51,33
	Tiempo deseado	33,62	30,52	32,04

Pero independientemente de que la jornada se prolongue excesivamente, las personas jóvenes a las que se ha entrevistado en esta investigación nos han transmitido la sensación de estar sintiendo que el trabajo ocupa un lugar excesivo en el tiempo cotidiano. A esta sensación contribuye no sólo la cantidad de horas que se pasan en el lugar de trabajo, sino también la forma en la que están organizados los horarios y el tiempo de desplazamientos, que hace que el trabajo termine ocupando la mayor parte del día.

"Mal, porque la gente cada vez trabaja más y tiene cada vez menos tiempo libre para disfrutar de la pareja, la familia, los amigos y de los hobbies".

(Hombre, 27 años, Ingeniería Técnica)

"con un horario más razonable, que es lo bueno, que es lo que más echo de menos. Porque es que yo me paso todo el día en el trabajo, yo me paso todo el día en el trabajo, sí, es que no.... Entre semana no hago más que chuparme el atasco, ir al trabajo, una hora para allá, una hora y cuarto, una hora y veinte, ir a la oficina, comer en la oficina, hasta las siete, bueno o a la hora que sea, porque tampoco tengo horario fijo de salida, y volver a casa. "

(Mujer, estudios superiores)

"¿en qué puedes mejorar siempre?. Pues en dinero y en calidad de tiempo. Porque un horario de 9.30 a 2 y de 4.30 a 8.30, pues tu vida es el trabajo. No haces más"

(Mujer, 30 años, estudios superiores)

"Tardaba dos horas en ir y otras dos horas en volver, más las ocho horas que estaba allí, en total doce horas. Muy mal, fatal, fatal."

(Mujer, 28 años, estudios primarios)

Pero esta preferencia por jornadas laborales más cortas no debe ser interpretada como una disposición a reducir la jornada laboral, sobre todo si esto implica una disminución

de los ingresos. Según la Encuesta de Población Activa (INE, tercer trimestre, 2004), sólo el 0,1% de la población ocupada (el porcentaje es igual para varones y mujeres) estaría dispuesta a disminuir su dedicación al trabajo con una reducción proporcional de ingresos, mientras que la inmensa mayoría (98,1% de los hombres y 94,6% de las mujeres) dice que no desea variar su dedicación habitual al trabajo. Finalmente, un 1,8% de varones y 5,2% de las mujeres quisiera aumentarla. Los datos que se muestran en la Tabla 2.6 son otro ejemplo de la resistencia de la población española a reducir la duración de la jornada. Cuando se trata de elegir entre una subida de sueldo por las mismas horas o mantener el mismo sueldo con menos horas, la mayoría de los españoles elige la subida de sueldo, aunque ello implique una mayor carga de trabajo. En España se observó, entre 1985 y 1994, una tendencia diferente a la de otros países europeos, ya que aumentó el porcentaje de personas que prefieren una subida salarial mientras que el de personas que prefieren trabajar menos horas se redujo del 31 al 24% (Employment Outlook, 1998).

TABLA 2.6
PREFERENCIAS EN MATERIA DE TRABAJO EN
LA UNIÓN EUROPEA

	1985	1994	1985	1994
Alemania	56	54	30	34
Bélgica	57	48	36	40
Dinamarca	38	32	51	66
España	64	70	31	24
Francia	62	53	34	40
Grecia	68	84	26	14
Holanda	46	43	47	52
Irlanda	78	59	19	37
Italia	55	54	39	39
Portugal	82	58	11	35
Reino Unido	77	62	19	32

FUENTE: OCDE, Employment Outlook, 1998

Los datos que acabamos de presentar indican que existe un descontento creciente con la forma en la que están organizados los tiempos laborales y cada vez es más frecuente la sensación de que el trabajo ocupa demasiado tiempo en la vida de las personas. Tanto la cantidad de tiempo que se dedica al

trabajo como los horarios de la actividad laboral, asumen la total disponibilidad de tiempo para el empleo de quienes han accedido a él. Aunque la división del trabajo doméstico ha hecho posible que esta organización del tiempo laboral se haya mantenido hasta hoy sin grandes problemas, la entrada de las mujeres en el mercado laboral ha dejado en evidencia el profundo conflicto que existe entre las reglas del mercado y las que rigen en el ámbito familiar. La aparente armonía que existió en el pasado entre ambas esferas, sustentada en la exclusión de las mujeres de la actividad laboral, ha ido rompiéndose a medida que éstas han comenzado a invertir parte de su tiempo en la realización de actividades remuneradas. La creciente insatisfacción con el tiempo de trabajo, que en parte es un reflejo de estos conflictos, es una condición necesaria, pero no suficiente para que se logre una organización más adecuada de los tiempos laborales. Aunque cada vez son más las personas que demandan calidad de tiempo, son pocas las que en la práctica están dispuestas a reducir su dedicación al empleo. Esta resistencia puede venir explicada por la escasa cuantía de los salarios, pero también por los efectos de una cultura organizacional que premia las jornadas prolongadas y la visibilidad como signos de implicación y por la percepción social del empleo a tiempo parcial como una opción menor, poco compatible con el desarrollo de una carrera profesional.

*El significado
del trabajo*

.....

3

.....

Como se ha visto hasta aquí, el tránsito hacia la denominada era postindustrial está dando lugar a una transformación profunda de la naturaleza del trabajo asalariado, que se manifiesta en una desestandarización de las formas de empleo y en una individualización de las relaciones laborales. La creciente inestabilidad de las ocupaciones, la debilitación de la relación laboral, a través del autoempleo dependiente y de algunas formas de contratación temporal, el crecimiento del trabajo informal y la escasa cuantía de los salarios son los rasgos que configuran la nueva realidad del mercado laboral. En este capítulo se analizará el efecto que estos cambios estructurales están teniendo en el significado subjetivo que las personas jóvenes atribuyen al trabajo.

En la sociedad salarial, el trabajo no sólo cumple la función de proporcionar a las personas unos ingresos económicos, sino que es, además, un elemento central de la construcción de la identidad y uno de los principales vehículos de integración social. Para las personas jóvenes, el acceso al empleo es el único modo de conseguir la independencia económica y la autonomía personal frente a la familia de origen. A esta forma de entender el empleo, se contraponen últimamente la idea de que en la sociedad actual, el trabajo ha dejado de cumplir estas funciones y se ha convertido en un mero instrumento para obtener ingresos. Este cambio en el significado del trabajo estaría asociado a los elevados niveles de precariedad laboral y al cambio de valores de las sociedades industrializadas. Las personas jóvenes serían los máximos exponentes de un cambio cultural consistente en la disolución paulatina de la ética del trabajo y la adopción de un sistema de valores más hedonista, que tendría en el consumo y en el ocio sus metas más codiciadas. La idea que subyace en estos planteamientos no es que el trabajo haya dejado de ser importante para los/as jóvenes, sino que ha dejado de ser un fin en sí mismo para convertirse en una forma de acceder a unos ingresos.

En el debate sobre el fin del trabajo y su pérdida de importancia en la constitución de la identidad, no se tiene en cuenta muchas veces que el empleo no ha tenido el mismo significado para todos los sectores de la población. Para las mujeres, por ejemplo, el trabajo remunerado no ha sido históricamente un elemento importante en la construcción de su identidad, ya que la mayoría no participaba en el mercado

laboral. Dado que esta situación ha cambiado en la actualidad, y que la mayoría de las jóvenes acceden al sistema educativo y permanecen en el mercado laboral incluso después de la llegada de los hijos/as, lo más probable es que el trabajo sea ahora más importante que nunca para la construcción de la identidad femenina.

Cambios en el significado del trabajo

3.1.

.....

Una de las herencias culturales de la modernidad fue la definición del trabajo como elemento central de la construcción de la identidad y como vínculo social de primer orden. En el sistema de valores moderno, la actividad laboral no es un mero instrumento para obtener recursos económicos, sino que es un fin en sí misma. Esta forma de entender el trabajo tuvo su origen en el protestantismo, que definió la laboriosidad como una virtud y condenó la ociosidad y la búsqueda de la satisfacción inmediata, despojando de este modo al trabajo de las connotaciones negativas que había tenido en épocas pasadas. Pero es en la época de la Ilustración cuando se consolida la versión secularizada de la ética del trabajo (Díez, 2001; Sanchís, 2004) que ha llegado hasta nuestros días. La idea ilustrada de que el trabajo productivo era la principal fuente de la riqueza de las naciones inspiró un nuevo modelo de organización social basado en el aumento de la población ocupada y reforzó un cambio en el significado subjetivo atribuido al trabajo, que empezó a ser considerado también como la base de la riqueza personal. La percepción positiva del trabajo se fue afianzando a medida que una parte de las clases populares empezó a acceder a objetos de consumo que ya no estaban ligados a la cobertura de las necesidades básicas, sino que tenían un valor simbólico. Esta forma de consumo, censurada en otras épocas, quedaba ahora legitimada a través de su vinculación con el esfuerzo personal y la contribución a la producción. Frente a las pautas de comportamiento de la aristocracia, la burguesía adoptó un código de conducta basado en la laboriosidad, el ahorro y un consumo autoregulado por la prudencia y por la capacidad para postergar la satisfacción de los deseos. La nueva concepción del trabajo se extendió a las clases trabajadoras a lo largo del siglo XIX y cumplió la función de vencer la resistencia obrera ante el nuevo sistema de trabajo en las fábricas de las primeras fases de la industrialización. En un contexto de una pre-

cariedad extrema de las condiciones de trabajo, caracterizado por largas jornadas laborales y salarios muy bajos, el único modo de garantizar la permanencia de los obreros en las fábricas fue la elevación del trabajo a la categoría de deber social y moral y el reforzamiento de un sistema de valores en el que el mero hecho de trabajar reportaba a las personas la gratificación de haber cumplido con su deber (Gorz, 1982, 1988; Méda, 1998). No obstante, la forma en que la ética del trabajo fue asumida por la población asalariada no fue únicamente el producto de la imposición de la ideología dominante sino también de la organización de la clase trabajadora y de la formación de una conciencia de clase, que contribuyó a reforzar la autoestima y consolidó un sistema de valores que, si bien incluye elementos de la moral burguesa, tiene rasgos originales. Como señala Sanchís (2004; 49) “al menos hasta la segunda mitad del siglo XX, entre la clase obrera ha estado muy extendida una concepción fuerte del trabajo, que incluye conciencia de la importancia que se tiene en el proceso productivo, sentido del deber y de la propia responsabilidad, abnegación, orgullo de la habilidad exhibida en el desempeño del oficio y de unos conocimientos cuyo dominio capacita hasta para explicar al jefe cómo pueden hacerse mejor las cosas”.

Pero la mentalidad que favoreció el desarrollo inicial del capitalismo dejó de ser funcional a medida que los excedentes de producción hicieron necesaria una extensión del consumo a las clases trabajadoras. La implantación del sistema fordista dio lugar a importantes cambios en las condiciones de trabajo. Dado que el sistema no podía funcionar con niveles elevados de conflictividad laboral, los empleadores se vieron forzados a negociar con los sindicatos una mejora de las condiciones de trabajo. De forma progresiva, se va logrando durante la primera mitad del siglo XX un acortamiento de la jornada laboral y se van ampliando los derechos reconocidos a la población trabajadora. Asimismo, la implantación del sistema de Seguridad Social y del Estado del Bienestar contribuyen a una progresiva ampliación de las clases medias, que llegan a su máximo nivel de estabilidad en la década de 1960. Es a partir de este momento cuando la sociedad de consumo de masas comienza a alcanzar su apogeo en la mayoría de los países desarrollados. El abaratamiento de los costes de producción y la acumulación de excedentes hacen necesario un cambio en las pautas de consumo, que se esti-

mula a través de la publicidad y se facilita mediante la venta a plazos. La ética del trabajo, basada en la laboriosidad, la austeridad y la postergación de la satisfacción, empieza a ser un inconveniente para el sistema capitalista, que necesita para mantenerse un consumo masivo. El desarrollo de la sociedad de consumo de masas va dando paso, de este modo, a un sistema de valores más hedonista, en el que el ocio y el consumo quedan disociados de sus características puritanas anteriores. Como señala Bell (1977), estos cambios llevan a la sociedad capitalista a una profunda contradicción, ya que su funcionamiento requería personas trabajadoras, que se implicaran en una carrera laboral y aceptaran la postergación de la satisfacción, y a la vez demandaba personas hedonistas, que buscaran la satisfacción inmediata de los deseos estimulados por la publicidad. Esta contradicción comenzó a erosionar las bases de la ética del trabajo, aunque los rasgos centrales de la misma se conservaron durante un cierto tiempo. La seguridad que caracterizó al mercado laboral de la década de 1960 y la estabilidad alcanzada por la clase trabajadora a través de su integración en el trabajo mantuvieron la importancia de éste como fuente de identidad y como vehículo de participación social.

Esta estabilidad comenzó a quebrarse en la década de 1970 y la inseguridad se ha convertido en un rasgo estructural del mercado laboral de la sociedad capitalista actual. La globalización de la economía, la expansión de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, y las nuevas formas de gestión empresarial, han dado paso a la desestandarización progresiva de las formas de empleo que, como se ha visto en los dos capítulos anteriores, está dando lugar a una creciente precariedad laboral. La ruptura de la seguridad coexiste con un afianzamiento de la personalidad hedonista que había empezado a forjarse en la etapa anterior. La sociedad de consumo de masas ha ido evolucionando hasta convertirse en una sociedad de consumo segmentada, basada en la identificación con las imágenes de marca de los productos y en la variedad de bienes disponible, que es presentada a las personas como un aumento de la libertad individual. La nueva cultura del consumo está basada en la supuesta elección libre de bienes y servicios, en la intensa estimulación del imaginario del consumidor a través de la publicidad y en la referencia a la plenitud del ser humano con la adhesión a estilos de vida marcados por el consumo. Como señalan Severiano y Álvaro (2003;

311), “la llamada cultura del narcisismo es una cultura de la supervivencia, en la que los individuos invierten sus esfuerzos en sí mismos. Como consecuencia, observamos en la persona contemporánea una preocupación extrema, proveniente de todos los campos, por la realización individual privada, en estrecha relación con las opciones que se le presentan como consumidora. La belleza, la juventud, la felicidad, el éxito personal, cada vez son más reivindicados como un bien que tenemos que adquirir mediante el consumo. Una enorme gama de nuevos productos y servicios pasa a ser ofertada por la publicidad a un público cada vez más segmentado, por medio de los cuales el consumidor cree habitar en una sociedad libre, plural y democrática”. El consumo moderado y prudente de las primeras fases del desarrollo del capitalismo ha dado paso a un consumo compulsivo, fuertemente desligado del esfuerzo personal y que es percibido como un fin en sí mismo.

Teniendo en cuenta los profundos cambios estructurales y culturales a los que ha dado lugar el tránsito hacia la sociedad postindustrial, es poco probable que el significado del trabajo haya permanecido inmutable. No obstante, y a pesar de que todos los indicios apuntan hacia una disminución de la importancia relativa del trabajo en el orden de prioridades vitales de las personas, no está tan claro cuáles son los valores que están sustituyendo a la antigua ética del trabajo. A mediados de la década de 1970, Ronald Inglehart (1977), planteó la hipótesis de que el desarrollo económico alcanzado por las sociedades industrializadas avanzadas estaba dando lugar a un giro desde los valores materialistas propios de la sociedad industrial, que daban prioridad a la seguridad física y económica, hacia valores postmaterialistas, orientados hacia la autoexpresión, la realización personal y la calidad de vida. La idea que subyace en este planteamiento, inspirado en la jerarquía de las necesidades de Maslow (1962), es que una vez que han alcanzado un determinado nivel de bienestar material, las personas comenzarán a orientarse hacia la cobertura de necesidades de orden superior. Trasladada a la reflexión sobre el significado del trabajo, esta idea implica que el trabajo perderá la importancia que ha tenido hasta ahora en el orden de prioridades de las personas y que éstas empezarán a percibir el empleo como una vía de realización personal, más que como un medio de obtener ingresos. La propuesta de Inglehart ha inspirado la realización de una serie de encuestas periódicas que, desde 1981, vienen

recabando información sobre el cambio de valores en las sociedades industrializadas. Como veremos en los apartados siguientes, la evidencia empírica proporcionada por estas encuestas no respalda totalmente las ideas de Inglehart, ya que si bien se observa una disminución de la importancia relativa del trabajo, la valoración del empleo en términos instrumentales es cada vez más frecuente.

La visión del cambio de valores propuesta por Inglehart es heredera de la estabilidad económica y de la seguridad alcanzadas por la población de las sociedades occidentales en la década de 1960. Sin embargo, las premisas de las que parte no se cumplen actualmente. La orientación hacia valores menos materialistas tropieza con las reglas de funcionamiento de la sociedad de consumo, basada en una creación continua de nuevas necesidades que son impuestas a las personas desde fuera y que dirigen su comportamiento hacia el consumo. El hedonismo de la sociedad postcapitalista es compatible con una disminución de la importancia del trabajo pero no con su sustitución por actividades alejadas de la esfera de la producción, ya que la importancia adquirida por el consumo supone necesariamente un aumento de la relevancia del dinero. De este modo, el trabajo seguirá siendo importante pero perderá su categoría de valor final para convertirse en un mero instrumento para obtener ingresos. Esta es, por ejemplo, la visión de Bauman (1998), quien señala que en la sociedad actual la ética del trabajo ha sido sustituida por la estética del consumo, caracterizada por el predominio de los criterios estéticos. En una visión un tanto exagerada del hedonismo de los/as jóvenes actuales, el autor afirma que en la sociedad actual, el trabajo es valorado desde los mismo parámetros desde los que se valora cualquier objeto de consumo, es decir, en función de las gratificaciones inmediatas que produce. La sensación del deber cumplido, uno de los ejes de la ética del trabajo, ya no es una condición suficiente para que éste se convierta en una fuente de satisfacción directa, sino que ahora es necesario que las tareas sean interesantes y atractivas. Dado que la mayoría de los empleos disponibles no reúnen las condiciones para resultar gratificantes, dice Bauman, el trabajo como realización personal y como fuente de identidad, el trabajo como vocación, se ha convertido en el privilegio de una minoría. Para la gran mayoría, que trabaja en condiciones cada vez más precarias, el empleo carece de valor en sí mismo, y es tan sólo un instrumento para acceder al consumo.

Si durante las décadas de 1960 y 1970, el cambio en el significado del trabajo se vio atenuado por la estabilidad laboral y la seguridad en la que vivían las clases medias, actualmente se ve acelerado por las nuevas formas de precariedad laboral. Como señala Claus Offe (1992), cuando la persona no tiene acceso a un empleo tradicional (estable, de jornada completa, con oportunidades de promoción), sino que la biografía laboral se construye a través de empleos temporales intercalados con períodos de desempleo, la importancia del trabajo remunerado para la construcción de la identidad se va haciendo cada vez más relativa y otros aspectos de la vida, como la familia, el ocio o el consumo, comienzan a adquirir más importancia. Según este autor, la identidad y la subjetividad no se forman ya en el mundo del trabajo sino en el mundo del no-trabajo.

Pero si bien es cierto que todos estos cambios apuntan hacia una disminución de la importancia relativa del trabajo en el orden de prioridades de los/as jóvenes y hacia un reforzamiento de la función instrumental del empleo, existen otros factores que influyen en la dirección contraria. A pesar de la creciente precariedad de las condiciones de trabajo, el empleo sigue siendo actualmente el principal vehículo de participación social de la mayoría de las personas adultas. En el caso de los/as jóvenes, los ingresos procedentes del trabajo no tienen como única función el acceso al consumo, sino que hacen posible lograr la independencia económica y la autonomía personal frente a la familia. Cabe esperar, por tanto, que, independientemente de que su valor instrumental se haya reforzado, el trabajo sigue siendo para los/as jóvenes una fuente fundamental de construcción de la identidad. Por otra parte, aunque la situación del mercado laboral refuerza una percepción del empleo en términos instrumentales, la orientación del sistema educativo hacia una profesionalización cada vez mayor de las enseñanzas actúa en la dirección contraria, es decir, reforzando la importancia del trabajo y de la profesión como elementos constitutivos de la identidad. La pretensión de buscar en el trabajo una vía de expresión y realización personal no es, por tanto, una consecuencia de la valoración hedonista del empleo desde criterios estéticos, tal y como sugiere Bauman, sino una aspiración lógica de jóvenes con un nivel de cualificación cada vez mayor que buscan poner en práctica los conocimientos adquiridos durante su período de formación. Como señala Torregrosa (1989), la ex-

tensión de la educación ha elevado el nivel de aspiraciones de las personas jóvenes, y la aparición de necesidades más cognoscitivas y estéticas se traslada también al ámbito del trabajo, pero esto no quiere decir que éste sea rechazado. Lo que se rechaza no es el trabajo en sí, sino la forma en que está socialmente organizado.

En el debate sobre la supuesta pérdida de importancia del trabajo no se suele tener en cuenta el hecho de que éste ha tenido históricamente un significado diferente para varones y mujeres. La idea de que el acceso al empleo es la base de la formación de la identidad y el principal vehículo de integración social no es aplicable, o al menos no lo ha sido hasta ahora, a las mujeres, que han sido excluidas durante mucho tiempo de la actividad laboral remunerada. En la sociedad industrial, sustentada en un modelo de familia con una fuerte diferenciación de los roles masculinos y femeninos, la identidad de las mujeres no se ha construido sobre la base de la participación en el empleo, sino a través del matrimonio y la maternidad. Esta situación ha cambiado notablemente en la actualidad. El acceso masivo de las mujeres jóvenes al sistema educativo no sólo ha equiparado su nivel de cualificación con el de los varones, sino que ha hecho de la profesión un elemento central de la identidad femenina. Las jóvenes ya no abandonan el mercado laboral después del matrimonio sino que muchas permanecen en el mismo incluso después de la llegada de los/as hijos/as. Este cambio en la relación con el trabajo tiene que incidir necesariamente en los significados subjetivos que se le atribuyen, siendo lo más probable que en el caso de las mujeres la importancia del trabajo haya aumentado en los últimos años.

La importancia atribuida al trabajo remunerado

3.2.



De los datos procedentes de la Encuesta Mundial de Valores (2000) se desprende la conclusión de que el trabajo sigue siendo una categoría de experiencia central para los/as jóvenes. El 57% de las personas menores de 30 años afirma que el trabajo es muy importante en su vida y un 37% lo considera bastante importante. Dicho esto, es preciso señalar que la comparación de los datos obtenidos en la encuesta del año 2000 con los de encuestas anteriores revela una disminución de la importancia relativa del trabajo, que se debe, sobre todo, a la relevancia que están adquiriendo otras esferas. Como puede apreciarse en la Tabla 3.1, si bien el porcentaje de jóvenes que atribuye al trabajo la máxima importancia ha permanecido estable, la amistad y el ocio han ido ganando puestos en su orden de prioridades.

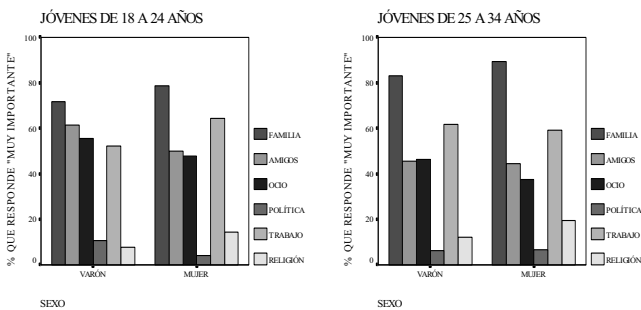
TABLA 3.1
 IMPORTANCIA ATRIBUIDA A DIFERENTES ESFERAS DE LA VIDA

	1981	1990	1995	2000
TOTAL				
FAMILIA	83,10	81,80	81,80	86,00
AMISTAD	44,40	45,30	40,90	46,70
OCIO	35,60	37,80	30,50	38,00
POLÍTICA	6,90	5,60	8,00	7,40
TRABAJO	60,70	66,00	59,20	55,50
RELIGIÓN	22,50	20,00	25,40	22,60
< 29				
FAMILIA	75,30	75,70	75,10	75,00
AMISTAD	51,60	53,20	45,80	56,20
OCIO	44,20	44,80	37,00	51,80
POLÍTICA	6,70	4,20	9,10	7,60
TRABAJO	59,70	61,70	59,40	57,10
RELIGIÓN	10,90	8,60	14,30	10,50
30-49				
FAMILIA	84,90	85,90	82,40	86,00
AMISTAD	43,20	45,30	39,30	44,40
OCIO	38,70	41,90	32,30	40,60
POLÍTICA	7,70	7,20	9,50	6,50
TRABAJO	64,80	68,70	64,80	60,10
RELIGIÓN	17,80	15,80	22,50	15,90
> 50				
FAMILIA	86,60	82,40	85,80	92,10
AMISTAD	40,60	39,60	38,90	43,50
OCIO	27,10	28,40	24,70	27,90
POLÍTICA	6,30	5,20	6,00	8,00
TRABAJO	57,60	66,70	54,50	50,60
RELIGIÓN	34,20	32,40	35,10	35,20

FUENTE: Encuesta Mundial de Valores. 1981-2000.

La valoración del trabajo ha seguido tendencias de evolución diferentes para hombres y mujeres. En el caso de los varones jóvenes se observa una ligera disminución de la importancia atribuida a esta esfera de la vida, que se sitúa por debajo de la amistad y el ocio, mientras que en el caso de las mujeres, la importancia del trabajo ha aumentado. Este dato nos indica que en el debate actual sobre la importancia del trabajo es preciso tener en cuenta el diferente significado que éste adquiere para distintos sectores de la población. A diferencia de lo que ocurre en el caso de los varones, para las mujeres el acceso al empleo es una conquista social relativamente reciente, por lo que es lógico que su importancia haya aumentado. Para las jóvenes, el trabajo remunerado no cumple únicamente la función de garantizar la independencia económica con respecto a la familia, sino que es también la base de su independencia frente al varón.

GRÁFICO 3.1
 IMPORTANCIA ATRIBUIDA A DIFERENTES ESFERAS DE LA VIDA
 POR VARONES Y MUJERES JÓVENES



FUENTE: Encuesta Mundial de Valores (2000)

La posición del trabajo en el orden de prioridades de los/as jóvenes cambia en función de la edad y de la relación que se mantiene con el empleo. En el caso de las personas más jóvenes, los varones muestran una orientación más hedonista que las mujeres, situando al trabajo en el cuarto lugar de sus preferencias, por detrás de la familia, la amistad y el ocio. Para las mujeres, sin embargo, el trabajo es la segunda esfera más valorada, superada sólo por la familia. En el siguiente grupo de edad, son perceptibles los efectos que el acceso al empleo y la constitución de una familia propia tienen en el orden de prioridades de los/as jóvenes. En el caso de los varones, aumenta la importancia del trabajo mientras que en el caso de las mujeres aumenta la importancia de la familia.

La disminución de la importancia relativa de la actividad laboral, aparece más clara cuando se pide a las personas que elijan entre el ocio y el trabajo como ámbitos que dan sentido a su vida, tal y como se hace en otra de las preguntas incluidas en la Encuesta Mundial de Valores (2). Aunque un eleva-

2) ¿Qué punto de esta escala describe más claramente cuánta importancia da al trabajo (incluido el trabajo del hogar y los estudios) en comparación con el ocio o el tiempo libre?.

1 "Es el ocio lo que da sentido a la vida, no el trabajo"

2

3

4

5 "Es el trabajo lo que hace que la vida valga la pena, no el ocio".

do porcentaje de jóvenes (42%) atribuye el mismo grado de importancia a ambas esferas, lo más frecuente (45%) es que se escoja el ocio y tan sólo un 13% encuentra el sentido de su vida en el trabajo. De nuevo, existen algunas diferencias entre hombres y mujeres, ya que la inclinación hacia el ocio es menos frecuente en el caso de éstas. Las personas jóvenes se diferencian notablemente de las de otros grupos de edad. La idea de que el ocio es lo que da sentido a la vida es más frecuente en los jóvenes, mientras que en los grupos de más edad se observa un mayor equilibrio entre las tres opciones. No obstante, la comparación de las encuestas realizadas en 1995 y 2000 indican que la orientación hacia el trabajo ha disminuido en todos los grupos de edad, al tiempo que ha aumentado la identificación con el ocio (Gráficos 3.2 y 3.3).

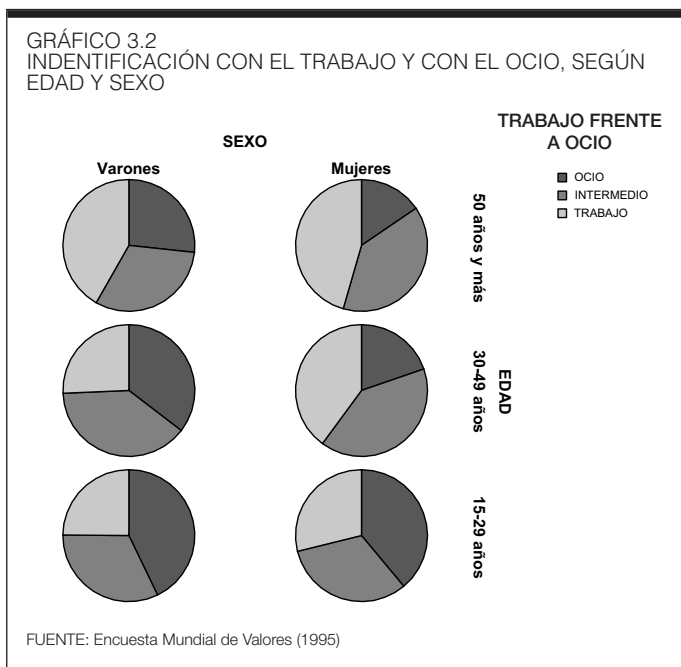
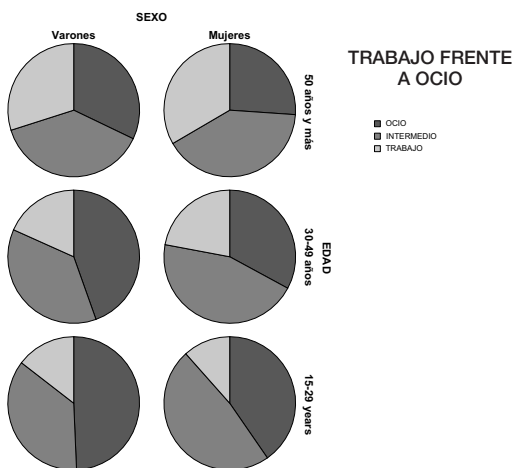


GRÁFICO 3.2
 IDENTIFICACIÓN CON EL TRABAJO Y CON EL OCIO, SEGÚN
 EDAD Y SEXO



FUENTE: Encuesta Mundial de Valores (2000)

La orientación hacia valores menos materialistas se evidencia también en el elevado porcentaje de jóvenes que creen que en la sociedad actual debería dársele menos importancia al trabajo, que ha aumentado desde el 40% hasta el 59% entre 1995 y 2000. El alto grado de consenso que suscita la idea de que debería dársele también menos importancia al dinero (69% en 1995, y 72% en 2000) refuerza la visión de los/as jóvenes actuales como más orientados hacia necesidades relacionadas con la autoexpresión y la realización personal. El trabajo no ha dejado de ser importante, pero la mayoría piensa que debería ocupar menos espacio en la vida y su importancia es equiparable a la que van adquiriendo otras esferas vitales, como la amistad y el ocio.

Las características más valoradas del trabajo

3.3.

.....

Aunque los datos analizados en el apartado anterior sugieren que se está produciendo en los jóvenes un cambio hacia valores menos materialistas, otros datos de la misma encuesta nos llevan a la conclusión contraria. En el plano ideal, la mayoría de los/as jóvenes se identifica con un modelo de sociedad en la que se da menos importancia al dinero, pero la característica que más valoran en un puesto de trabajo es el salario (Cuadro 3.1). La importancia atribuida a los ingresos ha aumentado además en los últimos años, lo que parece indicar que la valoración del empleo se hace desde criterios más materialistas que antes. La gran importancia que se da al salario, que sugiere que el trabajo tiene para los/as jóvenes un sentido instrumental, no es sorprendente. Por una parte, el hecho de que éstos tengan cubiertas sus necesidades materiales no es una condición suficiente para que se produzca un ajuste de sus prioridades hacia valores de carácter auto-expresivo, tal y como se desprende de la tesis de Inglehart. En la sociedad de consumo, se crean constantemente nuevas necesidades que son impuestas a la persona desde fuera a través de la publicidad, lo que hace que el dinero vaya adquiriendo cada vez mayor relevancia. Por otra parte, la escasa cuantía de los salarios de los/as jóvenes/as no les permite despreocuparse de este aspecto del trabajo. En un momento como el actual, caracterizado por una enorme precariedad de las condiciones de trabajo, es lógico que los/as jóvenes den más valor a aquello de lo que carecen. De ahí la alta valoración de las características extrínsecas del trabajo, como el salario y la seguridad en el empleo.

CUADRO 3.1
 CARACTERÍSTICAS MÁS VALORADAS EN UN PUESTO DE TRABAJO

VARONES		MUJERES	
Buen sueldo	(84,8%)	Buen sueldo	(84,7%)
Seguridad	(75,2%)	Seguridad	(71,0%)
Buen horario	(68,3%)	Ajustado capacidad	(68,7%)
Ajustado capacidad	(66,9%)	Trabajo respetado	(63,7%)
Interés de la tarea	(62,8%)	Interés de la tarea	(62,6%)
Trabajo respetado	(57,2%)	Buen horario	(59,5%)
Lograr algo	(55,9%)	Lograr algo	(55,7%)
Buenas vacaciones	(51,0%)	Uso de iniciativa	(48,9%)
Uso de iniciativa	(49,0%)	Pocas presiones	(44,3%)
Pocas presiones	(48,3%)	Responsabilidad	(37,4%)
Responsabilidad	(44,1%)	Buenas vacaciones	(37,4%)

FUENTE: Encuesta Mundial de Valores (2000)

Así debe ser interpretado también el hecho de que el horario esté cobrando cada vez más importancia en la valoración de un empleo, sobre todo en el caso de los varones jóvenes, que sitúan a esta característica en tercer lugar. Como vimos en el capítulo anterior, la introducción de flexibilidad en los tiempos laborales ha traído consigo una diversificación del tiempo de trabajo, que ya no se ajusta a la norma de la jornada estándar de ocho horas diarias con horario fijo. El nuevo modelo de organización del tiempo laboral se caracteriza por la diversidad (empleos a tiempo parcial, jornadas muy reducidas, horarios variables, trabajos de fin de semana, horas extra no remuneradas), pero sigue estando basado en el presupuesto de que quienes acceden al mercado laboral tienen una dedicación exclusiva al empleo. Esto hace que los horarios laborales se conviertan en un motivo de insatisfacción creciente para una población que aspira a compaginar el trabajo con otras actividades.

En la fase cualitativa de esta investigación se ha observado también una cierta preferencia de las personas jóvenes por características extrínsecas del empleo, aunque es el ambiente de trabajo la dimensión que predomina sobre las demás, muchas veces incluso sobre el salario. La alta valoración que los/as jóvenes hacen del ambiente laboral es indicativa de la importancia que tiene el trabajo como ámbito de relación social.

“De un trabajo (valor) sobre todo el compañerismo, el ambiente de trabajo, que no haya piques entre unos y

otros, que la empresa te permita ciertas licencias, como por ejemplo, tener música, si estás en cocina tener un poco de música, si estás en oficina, como ahora mismo estoy, en vez de tener música tener el ordenador para de vez en cuando mirar Internet y el correo para cosas nuestras personales. Los compañeros, también a la hora de trabajar, el ambiente que hay, si estás a gusto o no. Entonces, eso lo valoro lo primero. Lo segundo es el sueldo, obviamente. Las horas de trabajo, también. Entonces así, uno por uno, dos, tres, el compañerismo, sobre todo, no me importa estar ganando menos dinero si estoy a gusto. No quita que si te sale otra cosa que te paguen más te cambies. Lo segundo es el dinero, obviamente.”

(Hombre, 25 años, FP II Hostelería)

"pues por supuesto la relación entre compañeros es importante, el estar a gusto en el trabajo, el tener unas condiciones mínimas pues también, el tener un sueldo para poder vivir y la seguridad, que ya es el hecho de conseguir un trabajo seguro. Porque si no yo no me puedo permitir el irme fuera de mi casa y nada, me tengo que quedar en casa de mis padres esperando.

(Mujer, 26 años, estudios superiores)

"Lo primero el ambiente. Yo no pienso que hay que vivir para trabajar, hay que trabajar para vivir, y en un sitio en el que no estás a gusto, evidentemente, para estar amargada, yo prefiero quedarme en casa aunque no cobre. Está claro que todos trabajamos por dinero. Pero yo creo que lo primero es un ambiente bueno y, luego, pues oye, las condiciones económicas, el horario.

(Mujer, 27 años, estudios medios)

"Pues más que el sueldo el estar a gusto. Porque bueno, siempre que te den para vivir normal, tampoco que sea un sueldo exagerado, es decir, que sea un sueldo que te permita vivir en proporción a lo que tú trabajas, y un sitio en el que te encuentres a gusto”.

(Mujer, 28 años, estudios primarios)

La alta valoración que se hace de las características extrínsecas del trabajo no quiere decir que éste se perciba en términos puramente instrumentales. Los datos de la Encuesta Mundial de Valores (Cuadro 3.1) indican que algunas características intrínsecas del empleo, como el ajuste entre los requerimientos y las capacidades personales o el interés de la tarea, son mencionadas como importantes por más del 60% de las personas entrevistadas. Estos datos se ven corroborados por la información procedente de la fase cualitativa de esta investigación. Las personas jóvenes valoran mucho las oportunidades de aprender cosas nuevas y la posibilidad de poner en práctica los conocimientos y habilidades que ya han adquirido, algo que es especialmente evidente en el caso de quienes tienen mayor nivel de formación o han aprendido un oficio. Teniendo en cuenta el aumento del nivel de cualificación de los/as jóvenes y la orientación del sistema educativo hacia la capacitación profesional, no es de extrañar que los/as jóvenes aspiren a encontrar un puesto de trabajo en el que la tarea esté relacionada con los conocimientos adquiridos. *"Trabajar de lo mío"* es una expresión utilizada frecuentemente cuando se habla de las aspiraciones laborales. El que el trabajo esté relacionado con la formación es, de hecho, una de las dimensiones del empleo que más satisfacción produce a las personas jóvenes, al tiempo que la escasa relación entre la tarea y la formación adquirida se convierte en un motivo de gran frustración.

"Estoy bien porque lo que estoy haciendo es lo que me gusta, estoy en mi ambiente haciendo lo que he estudiado, lo que quiero hacer"

(Mujer, 24 años, Grado Superior de FP)

"No puedo hablar de trabajo porque no hubo remuneración. Pero sí que cuando terminé la carrera una amiga mía que tenía una empresa de biblioteconomía... Pues dijo "vente y aprendes y para ti es curriculum". (...). Pues me gustó mucho. Me pareció muy interesante. Me pareció que te daba una dimensión de la cultura muy grande porque tenías que saber de todo. Pues en tus manos caen todo tipo de libros y tienes que saber en qué materia lo englobas ¿no?. Pues me pareció muy interesante"

(Mujer, 30 años, estudios superiores)

"Con ningún trabajo he visto satisfechas mis aspiraciones. Pues tenía sobre todo aspiraciones de aprender, de ver otro mundo y de adquirir conocimientos para orientarme realmente a lo que yo quería trabajar"

(Hombre, 27 años, estudios superiores)

"Hubo un tiempo que me dediqué al tema de asociados, de llevar altas y bajas. Pero era un trabajo mecánico que no es para mí. O sea es que me bloqueé y es que no quería hacer eso. Y de hecho fue la primera vez que me planteé irme. (...) Yo soy una persona creo creativa y con capacidad de gestión y que todos los días tienes que hacer lo mismo, tachar si fulanito ha pagado, facturar tal y cual, ¿no, no, no? O sea, no puedo."

(Mujer 30 años, estudios superiores)

La alta valoración de las características extrínsecas del empleo no quiere decir, por tanto, que sus dimensiones intrínsecas carezcan de importancia. La mayoría de los jóvenes no valora el trabajo en términos puramente instrumentales o puramente expresivos, sino que es muy frecuente que se de el mismo valor a las características extrínsecas e intrínsecas.

"(El dinero) te motiva para decir que has llegado a tal cifra y he ganado tanto, pero eso a mí no me motiva. (...) Estar a gusto en el trabajo, que lo que hago me guste. Disfrutar con lo que hago, que se me pase el tiempo rápido y estar viendo los resultados. Como no esté bien, no.... (...). Lo primero es que lo que yo hago me tiene que gustar, si no, si una cosa no me gusta no la hago. Otras cosas, si hay que hacerlas, se hacen pero en plan trabajo me tiene que gustar lo que yo tengo que hacer. Y lo segundo más importante del trabajo, para mí, es estar a gusto y tener un ambiente de trabajo bueno. Y lo tercero es pues tener un buen sueldo, que para eso estamos trabajando todas, Porque nadie trabaja por amor al arte y, si trabajas, también hay que pagar".

(Mujer, 26 años, COU)

“Pues para ser sincera, el dinero, primero. Y luego que te gusta lo que haces. Si no te gusta lo que haces, un sábado o un domingo no te levantas a las ocho de la mañana para irte a grabar la inauguración de una fuente. Si te gusta lo que haces y te ves motivada para decir: mira, lo voy a hacer y voy a hacer algo que me gusta. Pero también el dinero. Es decir, con dos nóminas de ciento y pico no nos llega para pagar un coche, un piso, un tal. No nos llega. Pues aparte de eso es porque me gusta y te sientes realizada con lo que haces.”

(Mujer, 24 años)

“Si tuviera que buscar otro trabajo lo único que me importaría es que estuviera bien remunerado. Por ello. Si busco otro oficio, que sea el de soldadura (...) Es más porque me gusta realmente. En el fondo me gusta la soldadura. Sé que es un trabajo difícil, un trabajo bastante duro pero es algo que sí me atrae especialmente y, sobre todo, porque está muy bien remunerado. Eso es algo igual que lo del oficio de la fontanería, pero a mí la fontanería no me gusta, me gusta ir ahí, ponerme mi mono, mi careta, soldar, que queden las cosas bien unidas. Me gustan mucho los materiales, sobre todo el acero, hierro, materiales tan duros y ver cómo se sueldan y todo, como funden, cómo funcionan. Ver el funcionamiento de todo el material, la soldadura eléctrica, autógena... yo que sé, todo lo relacionado con ello me atrae un poco”.

(Hombre, 24 años, COU)

Es necesario tener en cuenta también, que la valoración de las características del trabajo no se hace en el vacío, sino en el contexto de las condiciones de empleo, que hacen que el valor relativo de las diferentes funciones de éste vaya cambiando. Cuando la persona se siente identificada con la tarea que realiza, la función expresiva del empleo cobra mayor relevancia, mientras que si las tareas son poco interesantes se valoran más otras dimensiones, como el salario, el horario o el ambiente de trabajo.

“¿Qué valoro de un trabajo?. En mi trabajo, en mi oficio, valoro lo que es la profesionalidad y la entrega

que puedes dar. Hoy por hoy, por ejemplo, el abrir mi negocio no me importa que esté tan bien remunerado como estaba al trabajar para otra persona, pero sí me interesa el que haya una calidad artística, que se me reconozca por ello, que es lo que me importa. Si tuviera que buscar otro trabajo lo único que me importaría es que estuviera bien remunerado. Por ello. Si busco otro oficio, que sea el de soldadura”.

“La creatividad, la presentación de los platos. Nunca me arrepentiré de ese sitio. (...) El trabajo en sí mismo, pues la forma de presentar las ensaladas, los postres, la cubertería, todos los platos eran diferentes... La verdad es que era un sitio bastante cuidadoso respecto al cliente y la calidad. Las carnes eran de primera categoría, a parte de la cocina, que era de barbacoa y era de carbón, cosa que a mí siempre me ha gustado. (...) En el de colectividades, lo que más me gustaba era el horario. Era un horario continuo, eso para la cocina es muy difícil, ocho horas seguidas. Lo que menos era que no se aprendía nada. Es hacer purés, siempre lo mismo. Te encargas, por ejemplo, de hacer huevos, pues simplemente de hacer huevos, no hay imaginación, no hay creatividad. Es una cocina bastante burda, por decirlo así, es muy tosca, muy de campaña. Y bueno, el sueldo estaba más o menos, pagaban lo que pagaban, no me quejo de lo que cobraba, pero bueno, para lo que se hacía pues estaba bien.”

(Hombre, 25 años, estudios medios)

La preferencia por aspectos intrínsecos del trabajo, como el interés de la tarea, o por sus dimensiones extrínsecas, como el salario o el horario, nos indica en qué medida el trabajo es percibido como una vía de expresión y realización personal o como un instrumento para el acceso a otras categorías de experiencia. Los datos que acabamos de comentar, procedentes tanto de la Encuesta Mundial de Valores como del estudio cualitativo realizado en esta investigación, indican que el salario, el ambiente de trabajo y el horario son los principales criterios que utilizan los/as jóvenes para definir un buen empleo. Sin embargo, no se puede decir que la motivación laboral esté fundamentada completamente en estas dimensiones, ya que el interés de la tarea y la relación de ésta con la for-

mación adquirida son también características muy valoradas. La creciente importancia del salario o de la seguridad en el empleo, que parece sugerir que éste está adquiriendo un sentido cada vez más instrumental, debe ser interpretada como una respuesta a la precariedad actual de las condiciones de trabajo.

Las funciones del empleo

3.4.

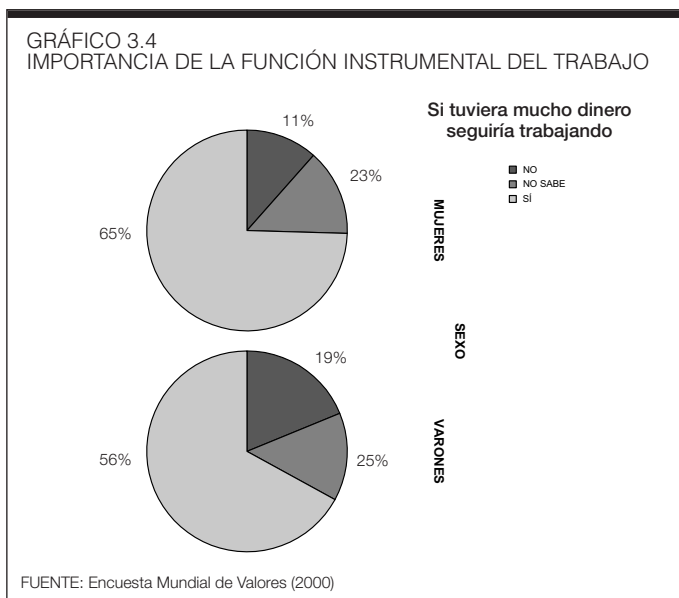
.....

La función más evidente que cumple el empleo es la de proporcionar a la persona unos ingresos económicos que garanticen no únicamente su subsistencia sino también el acceso a unos determinados estándares de bienestar material. Dejando aparte a quienes desempeñan actividades de voluntariado y a las amas de casa, la inmensa mayoría de las personas que trabajan lo hacen a cambio de una remuneración, por lo que no cabe duda de que el empleo tiene una clarísima función instrumental. La cuestión que se discute en el debate sobre el significado del trabajo no es, por tanto, si éste es un instrumento para acceder a unos ingresos, sino si esta función del empleo está cobrando actualmente más importancia en detrimento de las demás.

Si la única función que cumple el empleo es la de proporcionar unos ingresos económicos, cabe esperar que la mayor parte de las personas jóvenes manifiesten deseos de dejar de trabajar en el caso de que tuviesen otras vías de obtención de recursos. En la fase cuantitativa de esta investigación se ha recabado información sobre este punto, mediante uno de los enunciados de la Escala de Implicación en el Trabajo de Warr et. al (3). (1979). Como puede observarse en el Gráfico 3.4, la respuesta mayoritaria, tanto en el caso de los varones como en el de las mujeres, pero más acusada en éstas (un 56% y 65%, respectivamente) fue que se continuaría trabajando a pesar de tener mucho dinero, lo que nos indica que el trabajo no tiene un sentido meramente instrumental. La visión instrumental del empleo es más frecuente en los hombres que en las mujeres. El 19% de los varones afirmó sin reservas que dejaría de trabajar en el caso de tener mucho dine-

(3) La Escala de Implicación en el Trabajo de Warr et. al. (1979) evalúa el grado de importancia que se atribuye al trabajo, más allá de su función económica. El enunciado utilizado aquí es el siguiente: "Si tuviera mucho dinero seguiría trabajando". Para responder se utiliza una escala del 1 al 5, en la que el 1 significa "Nada de acuerdo" y el 5 "Muy de acuerdo".

ro, mientras que sólo un 11% de las mujeres se mostró de acuerdo con este enunciado. Hemos de resaltar, además, el alto porcentaje de jóvenes (25% de los varones y 23% de las mujeres) que se muestran indecisos/as a la hora de responder a esta pregunta.



A conclusiones similares se llegó en el estudio cualitativo, en el que se usó la denominada *pregunta de la lotería*. Con esta pregunta, muy utilizada en la investigación psicosocial sobre el significado del trabajo (Álvaro et. al., 1995) se sitúa a la persona entrevistada en la hipotética situación de que le tocara la lotería y se le pregunta si seguiría trabajando. Algunos jóvenes expresaron sin dudar su deseo de dejar de trabajar si obtuvieran una gran cantidad de dinero:

“¿Mi trabajo ideal?, pues mi trabajo ideal es no trabajar, no tendría ningún problema con nadie y podría dedicarme a viajar. ¡Ese sería mi trabajo ideal!. (...) Trabajar, trabajar no. Sería, más bien, un mantenimiento de mi cuenta bancaria, de buscar la manera de invertir para mantenerla, pero poco más.”

(Hombre, 29 años, FP II Electrónica)

“Yo en casa estoy a gusto, pero que muy a gusto. Me gusta estar por las mañanas con mi madre en casa riéndome con el programa de la Campos. Para mí, el trabajo es dinero, y cuando he trabajado una época y tengo bastante para mis caprichos y mis viajes, pues con eso me vale. Ahora a lo mejor me vuelvo a Inglaterra dos o tres meses con el dinero del paro y luego ya veré.”

(Mujer, 26 años, FP II Electrónica Industrial)

Esta respuesta fue, sin embargo, la menos frecuente. La mayoría de las personas entrevistadas dijo que seguiría trabajando aun en el supuesto de que les tocara la lotería. No obstante, hay que precisar que en la mayor parte de los casos, el hecho de seguir trabajando iría acompañado de un cambio sustancial de las condiciones de trabajo. Las condiciones que las personas jóvenes cambiarían se refieren sobre todo al horario y a la situación profesional. En el caso de que un respaldo económico se lo permitiera, la mayoría de los/as jóvenes preferiría trabajar menos horas y en un negocio propio, lo que respalda la tesis del cambio de valores hacia metas menos materialistas. Sin rechazar la importancia del trabajo, los/as jóvenes desearían que éste ocupara menos espacio en la vida y, si pudieran, trabajarían menos y con mayor nivel de autonomía.

“Sí, seguiría trabajando, ya sea para otros o ya sea con mi propia empresa. Montaría un restaurante, que es el sueño de mi vida. A mí me tocan doscientos millones y monto un restaurante.”

(Hombre, 25 años, FP II Hostelería)

“Sí (seguiría trabajando) lo que pasa es que buscaría, por supuesto, un horario más cómodo, menos horas, porque tienes calidad de vida, tienes oportunidad de..., yo que sé, hacer otras cosas, de viajar. No dejaría de trabajar, pero buscaría algo mucho mejor, dentro de lo que hago y que me gusta, pero con menos horas.”

(Mujer, 26 años, COU)

“Sí, sí. Seguramente seguiría trabajando, por supuesto, mucho más relajado, viajaría más, montarí un megaestudio enorme, metería cuatro tatuadores ahí

bien metidos. (...) Sí, sí, bueno, teniendo un soporte económico detrás, bueno, puedes hacer maravillas. Claro, cuando tienes dinero..."

(Hombre, 24 años, BUP)

Las personas establecen, por tanto, una clara distinción entre el trabajo en sí y las condiciones concretas en las que se desempeña el empleo. Esta distinción hace que en numerosas ocasiones se muestre una cierta indecisión a la hora de responder a esta pregunta y que incluso la respuesta inicial se vaya matizando a medida que cambia el punto de referencia en el que las personas se sitúan para responder. Muchos/as jóvenes dicen de inmediato que dejarían de trabajar porque están pensando en el empleo que tienen, pero cambian de opinión cuando piensan en la posibilidad de tener un empleo mejor:

"No sé, pues depende. Si puedo vivir con ese dinero hasta que me muera pues yo creo que no trabajaría. No sé, a lo mejor haría laguna chorradilla por ahí de tres horas o así... es que no sé lo que haría realmente. Vale, yo he estado trabajando, pero realmente no he estado trabajando ocho horas diarias todos los días de la semana en un trabajo serio, por lo que no sé muy bien qué es eso, aunque sí que he trabajado pero no sé bien lo que es trabajar todos los días. Entonces, si me tocase, creo que no trabajaría, pero no te lo puedo asegurar."

(Mujer, 22 años, Diplomatura en Nutrición)

"No, no trabajaría, supongo que viviría de las rentas, invertiría y movería ese dinero. Supongo que es lo que haría, supongo que es lo que haría todo el mundo. Porque ponerse a trabajar en una fábrica... aunque bueno, depende de dónde estuviera, porque como a mí me gusta el trabajo, si hubiera llegado a ser meteoróloga, pues me tendría que poner en el caso."

(Mujer, 27 años, Licenciada en Física)

El hecho de que la mayoría de los/as jóvenes manifieste la intención de seguir trabajando aunque no tengan necesidad

económica de hacerlo, indica que el empleo no es valorado únicamente en términos instrumentales, sino que cumple otras funciones. La información recogida en el transcurso de esta investigación sugiere que una de las funciones más importantes del empleo es la estructuración del tiempo cotidiano y la estimulación de la actividad. Como señala Jahoda (1979), la mayoría de las personas necesitan un marco temporal impuesto desde fuera para poder estructurar el tiempo y cuando no lo tienen, caen en la inactividad. En el transcurso del proceso de socialización, la persona aprende a situar su comportamiento dentro de las coordenadas temporales impuestas por los horarios de la familia, del sistema educativo y, finalmente, del trabajo. En la sociedad industrial, es éste el que impone una estructura temporal a los días de la mayoría de las personas adultas, que en ausencia del mismo, se sienten desorientadas y tiene dificultades para mantenerse activas. Los problemas que las personas desempleadas tienen para estructurar su tiempo y la inactividad en la que terminan cayendo es una de las pruebas de la importancia que tiene esta función del empleo (Jahoda, 1979). En general, las mujeres desempleadas acusan menos estos efectos del desempleo debido a que el trabajo doméstico sigue proporcionándoles una estructura temporal que las mantiene activas. Sin embargo, a diferencia de las mujeres de generaciones anteriores, las jóvenes actuales sienten la misma necesidad que los varones del esquema temporal impuesto por la actividad laboral.

“Hombre, pues no sé, me lo pensaría. Porque para mí el estar acostumbrada toda la vida a trabajar y dejar de trabajar como que me agobia mucho. De hecho, cuando vine a Madrid, hasta empezar a trabajar así bien... Cuando salí de Bay, que estuve un mes sin trabajar hasta que entré en lo de Torrejón, ese mes fatal, pero que fatal. Yo no sé si eran los nervios de que no encontraba nada, pero me agobiaba. Ya estaba deseando trabajar. Bueno, y me pasa en las vacaciones. Los primeros quince días muy bien, pero ya cuando llega el día veinte digo: ¡juy!, ya tengo ganas de trabajar.”

(Mujer, 28 años, Graduado escolar)

“Eso de que dices que te tocan unos cuantos millones y ya no vuelvo a trabajar en mi vida, llega un momento

que llega a ser un poco hasta aburrido, pienso yo. EL decir qué haces hoy... () No sé lo que haría en ese momento, pero me gustaría trabajar, simplemente por la gente que conozco y el movimiento de tener una obligación. Yo creo que la gente que es millonaria, o tiene obligaciones o se busca las habichuelas para hacer algo por obligación. Eso de no saber qué hacer un día, que si ir a desayunar a algún sitio, que si ir a otro... no lo sé, sería cuestión de vivirlo."

(Hombre, 25 años, FP II Hostelería)

"Pues actividad, el no estar quieta sino que si estás haciendo algo que te gusta y demás pues te valoras a ti misma, te sientes mejor contigo misma. (...). Para mí es muy importante estar trabajando. De hecho, los períodos que he estado sin trabajar no he sido yo misma".

(Mujer, 23 años, Graduado escolar)

"Porque al final se te cae la casa encima. Aunque vayas al gimnasio, vayas de compras, el dinero al igual que viene se va. Entonces, es mejor invertir el dinero o incluso montar un negocio. Sería más interesante que estar trabajando para otro. Pero quedarte en casa y gastarte el dinero."

(Mujer 27 años, estudios medios)

Una de las cuestiones más controvertidas en el debate actual sobre el significado del trabajo es la de si éste cumple una función expresiva. Frente a la idea de que el trabajo es una vía de realización personal y un elemento central en la construcción de la identidad, se contraponen una visión del mismo como un obstáculo para la verdadera realización humana. Hannah Arendt (1958), por ejemplo, considera el trabajo asalariado como una imposición externa, que impide el verdadero desarrollo personal. Éste no puede lograrse mediante actividades vinculadas a la producción y a la cobertura de las necesidades materiales, sino a través de actividades propiamente humanas, como el pensamiento o el arte. Una postura similar es la que adopta André Gorz (1982), quien distingue entre las actividades heterónomas, que se encuentran guiadas por necesidades y normas impuestas desde fuera, y las actividades autónomas, a través de las cuales

es posible lograr la autorrealización. El trabajo asalariado pertenece a la esfera de la heteronomía y es, por tanto, un obstáculo para el verdadero desarrollo de la persona. La información que se ha recabado en el transcurso de esta investigación indica, sin embargo, que es bastante frecuente que las personas jóvenes hablen del trabajo en términos de realización personal:

"Llevo un mes y pico pensando, ¿y por qué no soy ahora delegada? (...) Entonces quiero tener mucha responsabilidad en el trabajo, a lo mejor no al 100%, porque no quiero ser jefa, no quiero llegar a tanto. Pero, por otro lado, si quiero ser delegada no maquillo, que es lo que me gusta. (...) Que a mí lo que más me gusta en el mundo es maquillar, entonces no lo haría. Entonces por eso estoy diciendo que no lo voy a cambiar porque yo estoy haciendo lo que me gusta"

(Mujer, 26 años, COU)

"La verdad es que este trabajo (oficina) me gustaba mucho. Me gusta el tema de las matemáticas, el escribir en el ordenador y cosas así. Aunque no lo haya estudiado, aunque debería haberlo hecho, ahora me doy cuenta de que debería haber estudiado una cosa que ahora me gusta".

(Mujer, 28 años, estudios primarios)

"Y entonces ahí encontré mi lado comercial real ¿no?, que es en la calle y de hecho era para sede comercial, pero a "puerta fría". Que es lo más duro que yo conozco, pero también es donde más se aprende creo para ser un comercial medianamente bueno"

(Mujer, 34 años FP II)

Es posible que la precariedad laboral contribuya a hacer menos importante esta función del trabajo. Según Bauman (1998), por ejemplo, la realización personal a través del empleo es un privilegio restringido a la minoría de jóvenes que han encontrado buenos trabajos, mientras que para el resto, que trabaja en condiciones cada vez más precarias, el empleo es sólo un medio para acceder al consumo. El mero hecho de trabajar ya no es suficiente para que la persona se

sienta gratificada y valore su empleo, sino que los/as jóvenes actuales vinculan la gratificación al interés de la tarea. Desde una concepción bastante restringida de lo que es un trabajo "interesante", Bauman afirma que para que un empleo sea valorado, las tareas que se realizan han de ser variadas, excitantes y capaces de proporcionar sensaciones novedosas. Cuando las tareas son monótonas, repetitivas y rutinarias, el empleo carece de valor en sí y tan sólo es un medio para acceder al consumo. La información obtenida en esta investigación no se ajusta a esta imagen de las personas jóvenes en una búsqueda continua de sensaciones nuevas y totalmente orientadas hacia la satisfacción inmediata de sus deseos. La satisfacción con el empleo no depende únicamente de la tarea que se realiza, ni tampoco es ésta el único cauce de realización personal dentro del trabajo. El hecho de que el trabajo en sí sea poco interesante no implica necesariamente que la única gratificación que reporta el hecho de trabajar sea ganar dinero. Cuando no existe identificación con la tarea que se realiza, es menos probable que el empleo cumpla una función expresiva, pero esto no significa que las personas jóvenes no le den valor a lo que hacen o que no encuentren en el empleo otras gratificaciones. Más allá de su función instrumental, el empleo cumple una importante función social, convirtiéndose para los/as jóvenes en un ámbito de relaciones con otras personas, siendo éste uno de los aspectos que más se valoran.

"Para mí era mi primera experiencia laboral y fue positiva en el aspecto del entorno de trabajo, ya que era mi primera vez que conocía lo que era tener un jefe y compañeros de trabajo. Y en el aspecto personal pues no me llenó nada ya que mi trabajo era cargar y descargar camiones y furgonetas y eso sólo era esfuerzo físico y mental".

(Hombre, 27 años, estudios superiores)

"En la panadería me gustaba el trato con la gente, porque estaba dentro de un supermercado. Entonces, también el trato con los compañeros. Lo que menos me gustaba de la panadería, igual porque era muy joven, era que tenía que ir a trabajar, igual es eso. Yo creo que me gustaba todo de la panadería. Aparte de eso, me gustaba hacer el pan y ponía interés en que todo

saliera bien. (...). En la empresa de limpieza, lo que más me gustaba era que iba a mi bola. Hacía el trabajo y no era a contrareloj. En la limpieza hacías las cosas que tenías que hacer pero a tu ritmo, y eso era lo que más me gustaba, que iba a mi ritmo. "

(Mujer, 28 años estudios primarios)

Los datos obtenidos en este estudio no nos permiten afirmar que estamos ante una desaparición de la ética del trabajo, si por ética del trabajo entendemos únicamente la percepción de éste como un deber, el compromiso con la tarea y la gratificación por el trabajo bien hecho. Es cierto que el significado del trabajo no tiene ya las connotaciones morales que tuvo en las primeras fases de desarrollo del capitalismo, y que las personas jóvenes son más hedonistas que las de generaciones pasadas. Asimismo, el trabajo ha comenzado a ser percibido como un derecho, más que como un deber moral (MOW, 1987). Pero esto no quiere decir que los/as jóvenes valoren sus empleos únicamente como un medio para acceder al consumo. La implicación personal en la tarea que se realiza y la gratificación por los resultados obtenidos en el trabajo siguen siendo actitudes muy frecuentes en las personas jóvenes, y no están necesariamente restringidas a quienes realizan tareas "interesantes".

"Gratificación personal. Estar a gusto con uno mismo y decir que te ha cundido el día, lo que he hecho en el día sé que lo he hecho bien, que nadie me puede decir nada por si lo he hecho mal o he estado flojeando."

(Hombre, 25 años, estudios medios)

"El trabajo en sí, trabajar con gente, que la gente te felicitara, aunque tú no constaras como nada, simplemente que lo habías hecho y que habías hecho incluso las fotocopias!"

(Mujer, 24 años, grado superior de FP)

"En el anterior (trabajo) estuve dos meses, hasta que nos enteramos de lo del hotel. Entonces yo fui, me lo comentó una amiga, fui a hacer la entrevista con el de recursos humanos de la cadena hotelera y nada, me

cogieron de ayudante de camarera. (...) Lo empezamos con muchísima ilusión. La verdad es que el hotel lo cogimos cuando todavía estaba en obras. Entonces iba a ser nuestro hotel. Entonces lo cogimos con mucha, mucha ilusión. Y a mí todavía me gusta, estoy ilusionada, pero ves cosas como, por ejemplo, el metre, que no te deja hacer, y que no te deja hacer, y tú quieres hacer para que todo te salga bien y él no te deja. Y como él es el que manda, tú tienes que acatar lo que te dice. (...) Yo lo tengo que tener todo muy organizado para poder hacer bien el trabajo. Él no se da cuenta de que si estamos todos en un sitio hay muchas cosas que no se hacen que luego repercuten en el trabajo.”

(Mujer, 28 años, estudios primarios)

Es probable que la función instrumental del empleo se esté viendo reforzada por la precariedad de las condiciones de trabajo y por la sustitución del sistema de valores propio de la sociedad industrial, que promovía la laboriosidad y el ahorro, por un sistema de valores más hedonista, que estimula el consumo y la satisfacción inmediata de los deseos. Pero esto no implica que el empleo se haya convertido en un mero instrumento para obtener dinero. Las personas jóvenes han relativizado la importancia que el trabajo tiene en sus vidas, pero esto se debe a que ha aumentado el valor que le dan a otras esferas, más que a que haya disminuido el que le dan al empleo. Esto no quiere decir, sin embargo, que el trabajo no cumpla ya las funciones que cumplía.

Como nos recuerda Jahoda (1979), además de la función manifiesta de proporcionar unos recursos económicos, el empleo cumple una serie de funciones latentes: impone una estructura temporal a la vida diaria, obliga al desarrollo de una actividad, hace posible la relación con personas que no forman parte del núcleo familiar, une al individuo con metas y propósitos que trascienden los suyos propios y define el estatus social y la identidad. Es cierto que esta forma de entender el trabajo se fue construyendo históricamente a medida que el trabajo asalariado se convertía en la base de la organización social de las sociedades industrializadas occidentales. Por tanto, es bastante probable que los cambios estructurales y culturales a los que está dando lugar el desarrollo actual del sistema capitalista, terminen provocando un cambio en

los significados subjetivos que la actividad laboral tiene para las personas. Sin embargo, es todavía pronto para saber en qué dirección se están produciendo estos cambios.

Algunos autores (Gorz, 1982; Méda, 1995; Beck, 2000) celebran la posibilidad de que el trabajo asalariado sea despojado de las connotaciones que ha adquirido en la sociedad capitalista, y que esto pueda ser la base de un nuevo modelo de organización social en el que la disminución del tiempo dedicado al trabajo remunerado haga posible, no sólo un reparto más equitativo del mismo, sino también una liberación de tiempo para poder participar en otras actividades, más adecuadas para el desarrollo personal. Esta es la idea central de la propuesta de Méda (1995) de sustituir la sociedad del trabajo por una sociedad de la actividad, en la que construcción de la ciudadanía esté basada en la participación de la persona en el ámbito familiar, político y cultural. También Beck (2000) propone un nuevo modelo de sociedad, una democracia comunal construida sobre la base de la participación de todos/as en el trabajo, tanto remunerado como no remunerado, y una participación plena en actividades cívicas y políticas. Lo que se propone, en definitiva, es la autolimitación del tiempo dedicado a la actividad laboral para buscar la realización y la identidad en otro tipo de actividades.

La propuesta es, sin duda, interesante, pero los cambios estructurales y culturales que se están produciendo en las sociedades industrializadas actuales no parecen ir en esta dirección. A pesar de que el trabajo está en proceso de transformación, el modelo de ciudadanía de la sociedad postindustrial sigue estando basado en la participación en la actividad laboral remunerada. Las personas, fundamentalmente los varones pero cada vez más también las mujeres, siguen siendo socializadas para trabajar, y el sistema educativo está cada vez más orientado hacia la capacitación profesional. El empleo sigue siendo la actividad que estructura el tiempo cotidiano de la mayoría de las personas adultas y aunque se están produciendo profundos cambios en la organización de los tiempos laborales, éstos no están dando lugar a una liberación de tiempo para otras actividades, sino todo lo contrario. El mercado laboral sigue asumiendo una dedicación exclusiva al empleo de quienes participan en él, por lo que aumenta la sensación de que el trabajo es difícil de conciliar con otras actividades. Aunque

cada vez son más las personas que se sienten abrumadas por el excesivo tiempo que dedican al trabajo, muy pocas están dispuestas a rebajarlo si ello implica una disminución de los ingresos. La escasa cuantía de los salarios de los/as jóvenes, junto con la relevancia que está adquiriendo el consumo, hacen poco probable un nuevo modelo de sociedad basado en una autolimitación del tiempo dedicado al trabajo. Dado el creciente nivel de precariedad de las condiciones de trabajo, es bastante probable que la función instrumental del empleo se vaya revalorizando, pero esto no quiere decir que pierda totalmente su sentido como elemento constitutivo de la identidad. Como señala Torregrosa (1989), mientras las sociedades sigan imponiendo el valor de cambio del trabajo como modo de subsistencia, reconocimiento e incluso como legitimación de la dignidad, es muy difícil que el trabajo deje de ser una dimensión fundamental de la identidad social y personal.

El significado del trabajo remunerado para las mujeres jóvenes

3.5.

.....

Cuando se afirma, con carácter general, que la importancia del trabajo está disminuyendo tiende a pasarse por alto el hecho de que no todos los sectores de la población le han atribuido históricamente el mismo significado. La definición tradicional de los roles de hombres y mujeres, que relegó a éstas al ámbito doméstico, ha hecho que durante mucho tiempo la concepción del trabajo remunerado como fuente de identidad y como vehículo de participación en la sociedad, sólo tuviera sentido para los varones. En el caso de las mujeres, la ética del trabajo ha tenido su paralelo en la ética del cuidado, basada en la entrega a los demás y en la supeditación de los intereses propios a los de la familia. La construcción de la identidad femenina no ha estado vinculada tradicionalmente al desempeño de una ocupación, sino a la constitución de un hogar. Mientras que el varón buscaba su realización personal en el desempeño de una ocupación, la mujer se realizaba a través del matrimonio y la maternidad. Esta diferente definición de los roles masculinos y femeninos se ha traducido hasta hace unas décadas, en la persistencia de pautas de socialización diferenciadas para hombres y mujeres. Mientras que la educación de los varones ha estado fuertemente orientada hacia el trabajo, las niñas han sido educadas tradicionalmente para desempeñar el papel de amas de casa. En este contexto, no es de extrañar que el trabajo remunerado no haya tenido históricamente la misma importancia en la constitución de la identidad femenina que en la masculina.

Esta situación ha cambiado radicalmente en la actualidad. A pesar de la persistente división del trabajo doméstico, la socialización de las mujeres ya no está orientada exclusivamente hacia el trabajo doméstico y el cuidado de la familia. El acceso masivo al sistema educativo no sólo ha hecho que su nivel de cualificación se equipare al de los varones, sino

que ha convertido al trabajo y la profesión en elementos centrales de la identidad femenina. Las jóvenes no sólo se han incorporado al mercado laboral, sino que su permanencia en el mismo no está ya tan condicionada por las responsabilidades familiares como hace unas décadas. Muchas siguen trabajando incluso después de la llegada de los/as hijos/as y aunque, en general, sus condiciones laborales son más precarias que las de los varones, cada vez son más las mujeres con un alto nivel de cualificación que dan a su carrera laboral el mismo sentido que le dan los varones. Por tanto, e independientemente de la precariedad general del mercado laboral, el cambio estructural más importante que se ha producido para las mujeres es el aumento de su participación en el empleo, lo que hace poco probable que la centralidad del trabajo para la identidad femenina haya disminuido.

Como hemos visto en los apartados precedentes, el grado de importancia, tanto absoluta como relativa, que las jóvenes atribuyen al trabajo remunerado no sólo no ha disminuido sino que ha aumentado en los últimos años, y aunque para las mujeres con menor nivel de cualificación el trabajo tiene un sentido más instrumental que para las más formadas, la función del empleo como elemento constitutivo de la identidad personal se ha revalorizado para todas ellas.

A diferencia de las jóvenes de generaciones pasadas, que adquirirían el estatus de adultas a través del matrimonio, las jóvenes actuales buscan la independencia económica de la familia a través del empleo, del mismo modo que lo hacen los varones. Pero en el caso de las mujeres, los ingresos económicos obtenidos a través del empleo tienen el valor añadido de mantener su independencia frente al varón después del matrimonio.

“Si me tocara la lotería yo seguiría trabajando. No me gustaría tener que depender de un hombre ni de nadie”

(Mujer, 28 años, estudios primarios)

Las jóvenes que han formado una familia y que han asumido ya el rol tradicional de responsables del trabajo doméstico, son especialmente conscientes del papel del empleo como fuente de realización personal. Frente al trabajo doméstico,

no remunerado, de escaso prestigio social y poco reconocido incluso dentro del ámbito familiar, las mujeres jóvenes destacan el reconocimiento, no sólo económico sino también social y personal, que obtienen con el desempeño de una ocupación extradoméstica.

“Sí pues para mí el trabajo son varias cosas. A nivel pues de que te sientas realizada y en el que veas que tiene, bueno que tiene una valía el que tú trabajes, el que tu esfuerzo... A nivel de, a todos los niveles. A nivel personal porque te están reconociendo un esfuerzo que estás haciendo. Y a nivel económico porque a final de mes te lo están recompensando ¿no? Pero es muy importante psicológicamente, ¿no? Porque te ves que vales para algo más que... Que yo para nada quiero decir que el hecho de estar limpiando una casa o haciendo la comida o tal. Al contrario creo que es un trabajo que no está para nada valorado ni bien pagado, ni reconocido. Entonces por ese motivo creo que busco el trabajo fuera. Porque quiero que sea reconocido el esfuerzo que haces a la hora de trabajar y ver hasta dónde puedes llegar tú. El aplicar los conocimientos que tienes desde toda tu formación que has tenido pues luego cómo lo aplicas en la vida real ¿no? Y ver esto que la gente te lo valore, que tú te valores a ti misma y que finalmente tengas un resultado que es tu sueldo final, ¿no?”

(Mujer, 34 años, estudios medios)

La importancia del empleo para la identidad femenina se pone también de manifiesto en la forma en que las mujeres jóvenes se ven afectadas por los efectos psicológicos del desempleo. Una de las conclusiones a las que se llegó en los primeros estudios sobre las consecuencias psicológicas del paro fue que las mujeres acusaban menos el impacto de la falta de trabajo (1979), por ser éste una dimensión menos importante para la identidad femenina. La investigación actual, por el contrario, ha puesto de manifiesto que si bien la respuesta ante el desempleo es más compleja en el caso de las mujeres adultas, las más jóvenes viven la experiencia del paro del mismo modo que los varones. La disminución de la autoestima, el deterioro del bienestar psicológico y los problemas para estructurar el tiempo son los principales efectos del desempleo en las mujeres jóvenes (Álvaro, 1992; Garrido, 1996).

“Para mí es muy importante estar trabajando. De hecho los períodos que he estado sin trabajar no he sido yo misma. No he estado a gusto conmigo misma, ni con los que me rodeaban ni con nada”.

(Mujer, 23 años, estudios primarios)

“El trabajo es importante, pues en un 75 por ciento. A nivel económico, a nivel personal, a nivel de proyectos tuyos de realizarte como persona”.

(Mujer, 24 años, estudios medios)

Pero a pesar de la importancia que está adquiriendo el empleo para la identidad femenina, el significado subjetivo que las mujeres dan al trabajo remunerado no es todavía equiparable al que le atribuyen los varones. El hecho de que el rol laboral sea cada vez más importante para las mujeres, no quiere decir que se haya producido un cambio sustancial en la asignación de roles dentro de la familia. Como veremos en el capítulo siguiente, a pesar de que la mayoría de los/as jóvenes parecen haber asumido el discurso de la igualdad entre hombres y mujeres, la mayor parte de las tareas no remuneradas sigue siendo realizada por éstas. La división del trabajo doméstico y la fuerte interiorización de los roles tradicionales hace que muchas jóvenes den al empleo un sentido instrumental y no deseen implicarse en el desarrollo de una carrera laboral:

“Pues eso no me lo he planteado todavía, pero vamos, que yo quiero tener hijos y, no sé, supongo que serán primero los hijos. Es que yo tampoco tengo así muchas aspiraciones profesionales, yo lo que quiero es tener un trabajo normal, no quiero ser una súper profesora ni una supertal. O sea, es que para mí es más importante criarlos, cuidarlos y estar con ellos. Hombre, si tengo un trabajo genial te dices que si lo dejas luego no puedes volver a ese trabajo y tal. Pero vamos, lo primero sería mi familia. No sería la típica trabajadora de doce horas con el portátil enganchado todo el día y así”.

(Mujer, 22 años, Diplomatura en Nutrición)

Esta percepción del empleo es menos frecuente en el caso de las mujeres con un alto nivel de cualificación o en el de quienes desempeñan tareas con las que existe un alto grado de identificación. Pero incluso en estos casos, la decisión de permanecer en el mercado laboral suele ser planteada en términos de elección, y las mujeres jóvenes contraponen el deseo de implicarse en una carrera laboral con el deseo de formar una familia. La participación en el mercado laboral ha cambiado sustancialmente el significado que las jóvenes dan al trabajo remunerado pero no ha modificado de manera significativa sus vínculos con los roles tradicionales. La identidad laboral y profesional de las mujeres no se construye, por tanto, de forma tan lineal como la de los varones, sino que implica oscilaciones continuas entre deseo de tener un empleo y la identificación con el rol maternal. De ahí que para entender el significado que las mujeres jóvenes dan al empleo sea preciso analizar también el que dan al trabajo no remunerado.

*El trabajo
no remunerado*

.....

.....

Como se ha visto hasta aquí, la participación de las mujeres en el trabajo remunerado ha cambiado sustancialmente en las últimas décadas, un cambio que es especialmente evidente en el caso de las mujeres jóvenes. Aunque la posición de éstas dentro del mercado laboral no es todavía equiparable a la de los varones, la mayoría de las mujeres jóvenes tiene un empleo y, a diferencia de lo que ocurría hace unas décadas, ya no es tan frecuente que se abandone el mercado laboral tras el matrimonio o la llegada de los/as hijos/as. A pesar de ello, la posición de las mujeres en el mercado laboral es todavía frágil. Pese al crecimiento experimentado por las tasas de ocupación femeninas, muchas jóvenes se quedan relegadas en los sectores más precarios del mercado laboral. Las mujeres jóvenes son, de hecho, uno de los colectivos más representados dentro del contingente de mano de obra de reserva del mercado laboral flexible.

A pesar de ello, existe un sector creciente de mujeres con un alto nivel de formación y que han conseguido acceder a ocupaciones cualificadas. Pero incluso en estos casos, el mantenimiento de la posición adquirida en el mercado laboral es más complicado para ellas que para los varones. Como se vio en el capítulo 2, la organización de los tiempos laborales sigue asumiendo la dedicación exclusiva al empleo de quienes participan en él, lo que hace que la disponibilidad de tiempo sea uno de los recursos más valorados en el personal directivo y un requisito indispensable para optar a la promoción. La actual división del trabajo doméstico, que sigue asignado a las mujeres la mayor parte del trabajo que se realiza en los hogares, contribuye a que el tiempo sea percibido como un recurso típicamente masculino, lo que dificulta el acceso de las mujeres a puestos directivos.

La plena integración de las mujeres dentro del mercado de trabajo no depende únicamente del nivel educativo o de la motivación para implicarse en una carrera laboral, sino de que se consiga una distribución más equitativa del trabajo doméstico. Para ello, es necesario que las varones aumenten su participación en este tipo de tareas y que la menor presencia de las mujeres en el ámbito privado cuente con mayor aprobación social de la que hoy tiene. Como veremos en este capítulo, ninguna de estas condiciones se cumple completamente.

La percepción social de los roles masculinos y femeninos

4.1.



Si nos atenemos a los datos que nos aportan las encuestas de opinión, hemos de concluir que la población española ha asumido plenamente, al menos en el plano formal, el discurso de la igualdad entre hombres y mujeres. Si a mediados de la década de 1970, la sociedad española se caracterizaba por una fuerte diferenciación de los roles masculinos y femeninos, en el momento actual la identificación con el modelo de familia tradicional, en la que el hombre ejerce la función de mantener económicamente a la familia y la mujer se dedica en exclusiva a las tareas domésticas, es muy escasa. El trabajo de la mujer fuera del hogar no sólo es aceptado sino que se le sitúa aparentemente en el mismo plano en el que se encuentra el del varón. Cuando sólo se trata de expresar sus preferencias, la población española apunta a lo más alto y elige mayoritariamente (71%) un modelo de pareja en el que ambos miembros dediquen el mismo tiempo al trabajo remunerado y se repartan por igual las tareas del hogar. Una familia en la que la mujer trabaje a tiempo parcial para dedicar más tiempo a las responsabilidades familiares es igual de poco atractiva (14%) que la familia tradicional (13%) (CIS, 2002).

La misma conclusión se extrae de los datos de la Encuesta sobre las Opciones de Trabajo para el Futuro (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, 1998). En hogares compuestos por una pareja, las preferencias de varones y mujeres en materia de tiempo de trabajo revelan el deseo de una distribución más equitativa del trabajo remunerado. El modelo tradicional de familia en el que sólo el varón tiene un empleo remunerado es muy poco popular en todos los países europeos. Pero tampoco goza de mucha aceptación un modelo de pareja en el que ambos miembros tienen un empleo a tiempo parcial. En el caso de España, el modelo mayoritariamente preferido (55%) es el de

una pareja en la que los dos miembros trabajen a tiempo completo, mientras que la posibilidad de que tanto el hombre como la mujer tengan un empleo a tiempo parcial tan sólo resulta atractiva para un 10% de las personas entrevistadas.

TABLA 4.1
FORMAS DE DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO REMUNERADO PREFERIDAS POR
LOS MIEMBROS DE LAS PAREJAS EN HOGARES CONSTITUIDOS POR DOS ADULTOS
(AL MENOS UNO DE LOS MIEMBROS TIENE UN EMPLEO REMUNERADO)

	Hombre TC Mujer TC	Hombre TC Mujer TP	Hombre TR Mujer TNR	Hombre TP Mujer TP	Otras
NL	12	40	14	31	3
IRL	21	39	22	15	3
L	21	24	35	16	5
D	26	37	17	15	5
UK	28	35	17	13	7
B	29	33	11	21	7
A	29	35	17	13	7
I	30	32	21	12	5
NO	31	37	3	24	5
DK	32	27	3	31	7
EU-15+NO	32	32	15	16	6
S	36	26	3	30	5
F	37	29	10	18	6
EL	47	19	16	12	6
FIN	50	19	3	19	9
E	55	17	15	10	3
P	63	15	6	13	3

TC: Trabajo a tiempo completo

TP: Trabajo a tiempo parcial

TR: Trabajo remunerado

TNR: Trabajo no remunerado

FUENTE: Encuesta sobre las Opciones de Trabajo para el Futuro.

(Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, 1998)

El reconocimiento del derecho de las mujeres al trabajo remunerado va acompañado de un reconocimiento, también en el plano formal, del deber que los hombres tienen de participar en el trabajo doméstico. Si a mediados de la década de 1970, el 80% de la población compartía la idea de que el trabajo doméstico debía ser desempeñado exclusivamente por las mujeres (De Pablo Masa, 1976), en la encuesta sobre Opiniones y Actitudes sobre la Familia realizada por el CIS en 2004, el 71% de las personas entrevistadas rechazan la idea de que *“el deber de un hombre es ganar dinero y el deber de una mujer es cuidar de su casa y de su familia”*, un 88% piensa que *“tanto el hombre como la mujer deberían contribuir a los ingresos familiares”* y un 93% considera que

“ambos deberían contribuir al cuidado del hogar y de sus miembros”.

Pero este cambio en las opiniones de la población española no se ha visto todavía reflejado en el comportamiento de los varones dentro de los hogares. Las investigaciones sobre el reparto del trabajo no remunerado que vienen haciéndose en España desde hace décadas (Carrasquer et. al., 1998; Durán, 1988, 1998, 2000; Meil, 1997; Menéndez e Hidalgo, 1998; Tobío, 1997) indican que, a pesar del ligero aumento que se ha producido en la participación de los varones, la mayor parte del trabajo doméstico sigue siendo realizado por las mujeres. Como veremos en el próximo apartado, las personas jóvenes no son una excepción en este sentido.

La enorme disparidad entre actitudes y comportamientos sugiere que los cambios en las opiniones detectados por las encuestas no deben ser interpretados, sin más, como la manifestación de un cambio profundo de las mentalidades. El alto grado de consenso que suscita este tipo de preguntas podría deberse a la resistencia a expresar públicamente opiniones de escasa deseabilidad social, que caen fuera de la esfera de lo políticamente correcto. Un análisis más detenido de los datos aportados por estas encuestas sugiere que la actual división del trabajo doméstico se sustenta en gran medida en creencias fuertemente arraigadas sobre las implicaciones del rol maternal. El predominio de una representación social de la maternidad en la que el bienestar y la buena educación de los/as hijos/as se encuentran fuertemente vinculados a la presencia de la madre dentro del hogar, contribuye a la persistencia de una fuerte diferenciación entre los roles de varones y mujeres. La idea de que el trabajo de la mujer fuera del hogar debe estar supeditado al hecho de que no haya hijos pequeños está todavía muy extendida entre la población española (Garrido, 2000).

Los datos de la Encuesta Mundial de Valores (Inglehart, 2005) revelan la existencia de grandes contradicciones en la percepción de los roles femeninos. A pesar de que un 87% de la población española afirma que *“tanto el hombre como la mujer deben contribuir a los ingresos del hogar, un 46% cree que es probable que un niño en edad preescolar sufra si su madre trabaja”*, una opinión que es mantenida por un tercio de las personas jóvenes. A pesar de que éste es el sector de la

población en el que ha calado más profundamente el discurso de la igualdad, el alto grado de consenso generado por las preguntas que se refieren al derecho de las mujeres al trabajo remunerado disminuye cuando se trata de valorar el papel de la madre en la crianza de los/as hijos/as. Según el Sondeo sobre la Juventud Española realizado por el CIS (2003), el 83% de las personas jóvenes prefiere una familia en la que ambos miembros de la pareja trabajen y se compartan por igual las tareas del hogar y el cuidado de los hijos y sólo un 10% se identifica con un modelo familiar en el que la mujer trabaje a tiempo parcial para dedicar más tiempo a la familia, pero un 40% cree que “una madre que trabaja no puede mantener la misma relación de calidez y estabilidad con sus hijos que una madre que no trabaja”.

En esta contradicción se manifiesta la persistencia de una definición diferente del papel del padre y de la madre en la crianza de los/as hijos/as, que se sustenta en una percepción estereotipada de los rasgos psicológicos masculinos y femeninos. A pesar de los cambios que se han producido en la definición social de la masculinidad, la realización personal de los varones sigue vinculándose a su presencia en el ámbito público y los principales rasgos que los definen son la independencia, el éxito económico y la profesionalidad. Por el contrario, la realización de la mujer sigue asociándose a la maternidad y los rasgos femeninos, que se sitúan en la esfera de la afectividad, constituyen la base psicológica de la ética del cuidado: sensibilidad, preocupación por los demás, paciencia y empatía emocional (Garrido, 2000). Estas creencias estereotipadas sirven para legitimar la asignación de roles diferentes al padre y a la madre. Mientras que la paternidad se vincula al bienestar material de los/as hijos/as, la maternidad está asociada con su bienestar emocional, que además se condiciona a la presencia de la madre en el hogar. De este modo, aunque existe un amplio reconocimiento del derecho de las mujeres a desempeñar un rol profesional, también hay una fuerte resistencia a aceptar una menor presencia de éstas en el ámbito privado, lo que actúa como un freno para que se logre una verdadera igualdad de hombres y mujeres dentro y fuera del hogar.

Como se ha visto en el capítulo anterior, el significado que tiene el trabajo remunerado para las mujeres ha cambiado radicalmente en los últimos años. A diferencia de las mujeres

de generaciones pasadas, las jóvenes actuales han accedido de forma masiva al sistema educativo y han manifestado su voluntad de permanencia en el mercado laboral incluso después del nacimiento de los/as hijos/as, por lo que el empleo se ha convertido en un elemento central de la identidad femenina. Sin embargo, su identificación con los roles tradicionales sigue siendo muy fuerte, lo que hace que la carrera laboral se plantee en términos de elección. Como señala Beck (1998; 139). "al interés de las mujeres por asegurar su autonomía económica y por llevar a cabo una actividad profesional individualizadora se le sigue contraponiendo el interés por la relación de pareja y por la maternidad, también y precisamente en el caso de aquellas mujeres que saben lo que significa esto para sus oportunidades profesionales y para su dependencia económica respecto del marido. La oscilación entre la vida propia y la existencia para otros con una conciencia nueva muestra la indecisión del proceso de individualización de las mujeres".

"Ahora me caso y sí, pero quiero estar por lo menos, pero nunca se sabe, pero por lo menos tres años o cuatro, yo que sé, los que vengan y luego tener hijos. (...) Y... pues claro que afecta. Ya de por sí, afecta en el trabajo a una mujer, porque a todas nos afecta. Y en el mío más porque encima viajo y no voy a llevar el niño a costas. Primero el casarme ya me afecta porque.... Él me dice que lo lleva bien, pero porque no vivimos juntos. Cuando empecemos a vivir ya veremos si tengo que dejar de viajar tanto.. (...) Luego no lo sé. No quiero hablar de algo que no sé. Y cuando tenga un hijo, por supuesto que no podría viajar hasta que no fuera mayor, que no sé si viajaría o no, pero por lo menos cuando fuera pequeño no. (...) Supongo que seguir trabajando porque yo no quiero dejar de trabajar. Hombre, trabajar y maternidad, pues claro que la quiero disfrutar y me gustaría que fuera más larga, porque es muy poco tiempo pero luego quiero seguir trabajando. Me gustaría que fuera a lo mejor una jornada reducida para bueno, estar más tiempo con él, o los problemas de cuando es tan chiquitito dónde lo dejas, no te fías de nadie.... Lo hemos hablado de pasada, pero tampoco hemos profundizado mucho en ello. Hasta que no estés en ello, que ya estés embarazada y tal, lo hablas más... pero bueno, comentamos de pasada que

siempre la madre, además por el tema del pecho y demás, que siempre es lo más importante. Lo ideal sería los dos juntos, eso es lo ideal. No compartir la baja de maternidad entre los dos, no cederla, sino tener los dos el mismo tiempo, que sería lo suyo”.

(Mujer, 26 años, estudios medios)

En el caso de los varones, la situación es diferente. La información procedente de este estudio indica que, en general, el tema de la conciliación entre el trabajo y la familia no preocupa especialmente a los varones jóvenes. Muchos ni siquiera han pensado nunca en ello. Cuando se les habla del futuro y de la posibilidad de tener hijos/as, su discurso se centra en la posibilidad económica de mantenerlos, más que en la posibilidad de tener tiempo para cuidarlos. Muchos varones jóvenes siguen identificándose con el rol tradicional de sustentadores económicos de la familia, pero a diferencia de los varones de generaciones anteriores, ya no desean asumir solos este papel. Los jóvenes no sólo aceptan el hecho de que la mujer tenga un empleo, sino que lo consideran absolutamente necesario para el mantenimiento económico de la familia. Sin embargo, no asumen completamente las consecuencias que para ellos tiene el discurso de la igualdad. El hecho de verse descargados de parte de la responsabilidad del sustento económico, no les hace percibir el trabajo doméstico como una obligación. La identificación con un modelo de familia en el que ambos miembros de la pareja trabajen no implica, por tanto, una mayor disposición a participar en el trabajo doméstico, que sigue siendo percibido de manera natural como una responsabilidad de las mujeres.

”Pues actualmente la economía, el precio de los pisos, el precio de la vida en general. Ya hoy en día tienen que estar la pareja los dos trabajando. Eso de mantener uno la familia, eso ya es muy difícil. O ganas un cuarto de kilo o trescientas mil pesetas o es imposible, es imposible. (...). La mujer lo tiene muy difícil. Tú ten en cuenta que en una casa es la mujer la que realmente trabaja. El hombre, por mucho que digamos, no es tanta la responsabilidad como la de la mujer. La mujer siempre está limpiando, fregando, esto, lo otro... Es la que más o menos dirige la casa. EL hombre es que trae el sueldo y la mujer, actualmente, por suerte también,

pero la que lleva sobre todo el peso de la casa es la mujer. El hombre como que se desentiende un poquito; llevamos, pero no tanto“

(Hombre, 25 años, estudios medios)

Pese a que este tipo de discurso es todavía muy frecuente, existen síntomas de cambio en la actitud de los varones hacia el reparto del trabajo dentro de los hogares. Hay un sector, todavía minoritario pero creciente, de jóvenes que han asumido de forma más consecuente la nueva posición de las mujeres dentro del mercado laboral y que perciben claramente el efecto que esto ha de tener en su participación en el trabajo doméstico. Esta actitud es más frecuente en jóvenes con un nivel educativo alto y, sobre todo, en los que tienen una pareja que está implicada en el desarrollo de una carrera profesional. Sin embargo, esta mayor disposición a participar en las tareas domésticas y en el cuidado de los/as hijos/as choca con la cultura organizacional dominante en la mayoría de las empresas, que premia la disponibilidad y la visibilidad como señales de compromiso con el trabajo y desemboca en un alargamiento considerable de la jornada laboral. La aparente armonía que hasta ahora ha existido entre la vida laboral y familiar, basada en la generalización de un modelo de familia en la que sólo trabajaba el varón, ha comenzado a romperse a medida que las mujeres han accedido al empleo, de tal manera que ahora los varones empiezan a percibir el conflicto entre la vida laboral y las demandas que se le hacen desde el ámbito privado.

“El hecho de tener que irme ahora para llegar a tener hijos, pues no me gustaría estar fuera de Madrid y teniendo un hijo y que lo vea los fines de semana. O sea, no. Y aparte de eso, que mi mujer está ahora trabajando también en lo suyo, pues sería complicado que ella pudiera abarcar todo el trabajo de la casa, con el niño y trabajando en su trabajo. Sería pues prácticamente imposible. Con lo cual es que yo creo que ahora mismo, si me propusieran eso pues sería un conflicto con la empresa, que no..., que al final no sé... Que no soy sólo yo. Que es que eso le pasa a la mayoría de los empleados jóvenes. Porque antiguamente lo que hacía el Banco es que las mujeres de los empleados, como normalmente no trabajaban, pues se llevaban a

toda la familia a todos los sitios. Pero ahora, toda la gente joven, pues todos tenemos mujeres o maridos que trabajan. Y entonces, es muy difícil compaginar esta movilidad geográfica tan severa que se lleva en el Banco”

(Hombre, 32 años, estudios medios)

“Yo estaría más contento haciendo tu trabajo tranquilamente (...) y si se normalizara el tema de las horas esas de por la tarde pues sería algo muy positivo para mí, vamos. (...) tendría más libertad de por las tardes estar con la familia o de poder cuidar a los niños. Mi mujer también trabaja por la mañana y por la tarde y entonces a la hora de tener a un hijo pues estamos viendo que sería un poco complicado el compaginarlo, las dos cosas. Pues sería muy triste tener a un niño en una guardería hasta las ocho de la tarde todos los días”.

(Hombre, 32 años, estudios superiores)

“Sí, que es muy difícil (tener hijos). Porque para tener un hijo necesito tener una estabilidad, una casa, un hogar, es decir, tener algo seguro o tener unas condiciones económicas o un salario razonablemente elevado, y luego tener tiempo para criarlo. Porque si tienes un hijo es una preocupación y tienes que educarle y estar pendiente de él, y si estás trabajando ocho, diez o doce horas al día no vas a estar un poquito por la noche y luego los fines de semana (...)”

(Hombre, 27 años estudios superiores)

En general, la posibilidad de pedir un permiso de paternidad tras el nacimiento de los/as hijos es percibida de forma bastante positiva. Según el Barómetro de Opinión realizado por el CIS (2006), un 84% de los hombres y un 83% de las mujeres cree que sería bueno establecer un permiso de paternidad remunerado para el padre tras el nacimiento de un/a hijo/a. Pero de esta opinión no debemos extraer la conclusión de que este tipo de permisos van a ser ampliamente utilizados. Como ya se ha señalado, la disponibilidad de tiempo y la exclusividad están entre los recursos más valorados por

la cultura organizacional predominante. El compromiso con el trabajo y la lealtad a la organización, requisitos fundamentales para optar a la promoción a puestos de responsabilidad, se valoran en función del número de horas que la persona permanece en su puesto. Esta percepción del tiempo como uno de los recursos más valorados en el personal directivo es un obstáculo para que se generalice el uso de los permisos de paternidad. Los varones los perciben positivamente, pero señalan los perjuicios que el utilizarlos puede tener en su carrera laboral.

"Hablando con mi pareja hemos pensado en compaginar el tema del cuidado del niño. En cuanto terminara ella su permiso pues yo pediría un permiso a mi empresa y continuar esos meses hasta que pudiéramos. También hemos pensado que si nos hiciera falta pedir una excedencia o pedir tiempo a la empresa para seguir cuidando al niño (.....) pero cuando quieres acceder a un puesto de dirección lo que miran es que hayas tenido una evolución continua en tu carrera, aumentando de puesto de trabajo y de responsabilidad. Claro, tener un espacio de tiempo para cuidar un niño, cuidar un familiar, hacer otras actividades, como practicar hobbies, pues no lo ven nada bien e incluso lo ven como una debilidad a la hora de integrarte en el proyecto de la empresa"

(Hombre, 27 años estudios superiores)

La generalización del uso de los permisos de paternidad choca también con la concepción dominante de la masculinidad, que se construye fundamentalmente en el ámbito público. La permanencia en el hogar para cuidar a los/as hijos/as entra en contradicción con los rasgos centrales de la identidad masculina, basada en rasgos como la profesionalidad, el éxito económico o la autonomía.

"Y luego pues también pues que haya una alternancia entre el hombre y la mujer, que no es sólo la mujer la que se tiene que hacer cargo de los hijos y que la baja también se la pueda coger el hombre, ¿no?. Que ya se la pueden coger, pero no se la coge ninguno, claro. Y luego en España una cosa es la norma y otra el sentir español, ¿no?. A ver quién es el gallito que se queda

en su casa cuidando a los niños. O sea, que somos muy mirados para el qué dirán y más los hombres, ¿no?. Y ese orgullo... no sé lo veo muy complicado, sinceramente, pero bueno."

(Mujer, 30 años, estudios superiores)

"Yo lo vería lógico (que un hombre tuviera problemas por pedir un permiso de paternidad). No sé hasta qué punto.... La mujer, pues sí, sé que son dos meses, del embarazo, del parto, la lactancia, pues eso lo veo lógico. Pero el hombre no tanto. Tanto como dos meses no, pero dos semanas, lo que son quince días, pues para estar con el hijo, la mujer, de apoyo a la mujer sobre todo, sí lo vería lógico".

(Hombre, 25 años, estudios medios)

La diferente forma en la que se definen los roles del padre y de la madre termina sirviendo de justificación para la desigualdad de hombres y mujeres dentro del mercado laboral. Según el estudio sobre Opiniones y actitudes sobre la familia (CIS, 2004), un 58% de la población española piensa que el hecho de tener hijos/as es un obstáculo para la vida profesional de la mujer, mientras que sólo un 8% cree que representa un problema para la carrera laboral de un hombre. La percepción de la disponibilidad de tiempo como un recurso típicamente masculino hace que las dificultades de las mujeres para implicarse en una carrera laboral se perciban como algo lógico:

"Hay muchas mujeres. Pero yo lo que estoy notando, por lo menos en la región en la que yo estoy, que promocionan, llegan a un nivel en el cual ya pues se estancan un poco. De hecho, en la región donde estoy yo no hay ninguna Directora. O sea, que ya es significativo. Y es un poco pensando... Pues porque normalmente todas las mujeres que hay son jóvenes y entonces ven que en cualquier momento van a tener hijos y yo creo que es por eso, aunque no es algo que se les diga oficialmente ni mucho menos. Pero creo que influye mucho a la hora de que no las hagan Directoras, por el tema de que luego están embarazadas, pues sería para la empresa un problema, yo creo. Y no veo que

pongan ninguna solución, y no ya en mi Banco, lo veo en todo el sector. En otros bancos, incluso peor. Incluso pues desde despedir a mujeres que han tenido hijos y han tenido que sacrificar un poco el horario que tenían para atender a los hijos. Y ya no es el horario legal que tenemos, que es de ocho a tres, sino que encima ellos quieren que te quedes hasta las ocho o las nueve de la noche y encima sin pagarte las horas extra. Y ya cuando ya tienes hijos, pues llega un momento en que no puedes hacer todo “

(Hombre, 32 años, estudios medios)

“Por norma general, sí que prefieren que no tengas hijos, y si no tienes pareja, mejor, que así ya no te vas a casar y no te vas a meter en tonterías. De hecho a mí me preguntaron que si tenía idea de casarme y tal, en la entrevista. Y en más de una entrevista me he encontrado con eso de que si quieres tener niños. (...) porque quieras o no, son cuatro meses que luego tienen que buscar a alguien, más los días que vas a faltar porque te tienes que hacer las pruebas, tus historias... Te casas, tienes una casa e igual, estás como que la mujer tiene que pringar más que el hombre. Entonces, todo eso lo tienen en cuenta, yo creo. Pero yo no me siento discriminada.”

(Mujer, 27 años, COU)

La forma en la que está socialmente definido el rol maternal hace que, en el momento de la llegada de los/as hijos/as, sea la mujer la que viva con más intensidad el conflicto entre su dedicación a la actividad remunerada y el cuidado de la familia. A diferencia de lo que ocurre en el caso de los varones, el trabajo doméstico tiene para las mujeres un carácter obligatorio, de forma que su dedicación al mismo no está condicionada al hecho de que los tiempos de la actividad laboral lo permitan. Más bien al contrario, son las demandas de la familia las que determinan los horarios en los que puede ser realizada la actividad laboral. Aunque la organización de los tiempos laborales está basada en la disponibilidad y la dedicación exclusiva, la división del trabajo hace que las mujeres tengan que repartir su tiempo entre el empleo y la familia, normalmente a costa de un gran desgaste físico y psicológico.

El sentimiento de culpa por no estar cumpliendo adecuadamente con sus responsabilidades familiares es bastante frecuente en las mujeres.

“Y efectivamente, te vas haciendo tus huecos y te vas organizando tu agenda de tal manera que lo puedas compaginar. Tu vida personal con tu vida laboral. Al principio, muy mal porque en ese trabajo concretamente las ventas se hacían muy tarde. Y entonces el horario, cuando empecé con Claudia, con mi primera hija, el horario que tenía era bastante jorobado, porque era hasta las once de la noche y me han dado incluso hasta las doce de la noche muchas veces. Entonces he llegado días a mi casa, de hecho mi niña me la cuidaba una vecina que teníamos una relación muy buena. Y llegaba yo a recogerla llorando, llorando. Porque digo las doce de la noche, y yo sin pasar el tiempo con mi hija, que para mí era lo más importante. Pero era así. Las ventas las hacían más de tarde-noche en este tipo de trabajo. Que de hecho cuando tuve el segundo hijo, ya me empecé a plantear el hecho de dejar el trabajo porque no podía, porque veía que ese horario ya no lo podía compaginar con los dos niños”

(Mujer, 34 años, Estudios FP)

El 61% de las personas que se dedican exclusivamente al trabajo doméstico no remunerado dice que la principal razón para no tener un empleo es el cuidado de los hijos (CIS, 2004). El hecho de que sean las mujeres las que dejen sus trabajos para dedicarse a la familia suele justificarse en la posición más frágil que éstas tienen dentro del mercado laboral, aunque lo que de hecho lo provoca es la oscilación continua de la identidad femenina entre el rol laboral y el rol maternal. Pero el abandono del mercado de trabajo no tiene ya el mismo significado que tuvo para las mujeres de generaciones anteriores. Mientras que éstas lo consideraban definitivo, actualmente lo más frecuente es que las mujeres que han abandonado el trabajo para cuidar de la familia tengan en mente la idea de volver a incorporarse a la actividad remunerada. Acostumbradas ya a desarrollar una actividad laboral, la mayoría de las mujeres jóvenes encuentran en el trabajo remunerado una fuente esencial de su identidad y el

abandono del mercado laboral tiene un efecto psicológico muy similar al del desempleo:

“Y en cuanto tenga oportunidad de que pueda compaginarlo porque vayan a la guardería y tenga ese margen de horario por supuesto que sí que quiero volver a trabajar. Ahora creo que es interesante, a nivel psicológicamente hablando es importante para mí porque llevo toda la vida trabajando y entonces no es bueno estar tanto tiempo en casa, encerrada, lo veo así. (...) Pues que te sientes más..., como que estás más capacitada para más cosas. Pues es que cuando te encierras en el mundo de los niños... (...). Al final te quedas en ese círculo y es triste. Y yo creo que es perjudicial. Para mí, desde luego, yo tengo clarísimo que en cuanto tenga la oportunidad me vuelvo a poner a trabajar. Porque psicológicamente hablando me veo bastante mejor. Y a todos los niveles, más activa, más alegre. Y no te quemas tanto ¿no? los niños es que tienen su punto ¿eh?. (...)”.

(Mujer, 34 años, FP II Administrativo)

En definitiva, si bien se ha producido un cambio sustancial en el significado que tiene el trabajo remunerado para las mujeres, este cambio no ha ido acompañado de una transformación paralela del significado que se atribuye al trabajo no remunerado, especialmente al cuidado de los/as hijos/as. Aunque las mujeres jóvenes manifiestan su firme voluntad de acceder al empleo y a pesar de que encuentran en el mismo una vía de autorrealización, ello coexiste con una identificación fuerte con los roles tradicionales, especialmente con el rol maternal, que las llevan a estar continuamente divididas entre el ámbito público y el privado. La división del trabajo doméstico y la diferente definición del papel del padre y de la madre en la crianza de los/as hijos/as, son una de las bases de la desigualdad entre hombres y mujeres dentro y fuera del hogar. La organización de los tiempos laborales y, que sigue presuponiendo la dedicación exclusiva al trabajo remunerado de quienes participan en él, también dificulta considerablemente la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar no sólo para las mujeres sino también para los hombres. Pero mientras que en el caso de los varones, las reglas del mercado no entran en contradicción con el desempleo

ño de sus roles tradicionales, en el caso de las mujeres suponen un claro conflicto, que se encara normalmente con la doble presencia (Balbo, 1979) o se evita abandonando el mercado laboral.

La participación de varones y mujeres jóvenes en el trabajo no remunerado

4.2.

.....

A pesar de que la participación de los varones en las tareas domésticas ha aumentado en las últimas décadas, todavía no se ha conseguido una distribución equitativa del trabajo no remunerado. Las diferencias en la participación de varones y mujeres jóvenes en el trabajo no remunerado, que son ya manifiestas cuando éstos/as siguen viviendo en el hogar familiar de origen, se hacen más pronunciadas en el momento en que se constituye una familia propia.

Participación en el trabajo no remunerado de jóvenes que siguen viviendo en el hogar familiar de origen

La educación recibida en el seno de la familia de origen es uno de los factores que suelen mencionarse a la hora de explicar la diferente participación de varones y mujeres en el trabajo doméstico. Es en el contexto de la familia donde la persona va adquiriendo el hábito de participar en las tareas domésticas y donde se le proporcionan los modelos masculino y femenino que servirán de base para la construcción de su identidad. Una de las consecuencias de las diferencias en las pautas de socialización de hombres y mujeres es que éstas van adquiriendo en mayor medida que aquellos, no sólo la habilidad para llevar a cabo este tipo de tareas sino, sobre todo, el hábito de realizarlas (Valiente, 1997).

TABLA 4.2
DEDICACIÓN AL TRABAJO NO REMUNERADO
(JÓVENES QUE VIVEN EN EL HOGAR FAMILIAR DE ORIGEN)

	Varón	Mujer	Total
TOTAL	0,86	1,99	1,38
NIVEL EDUCATIVO			
Menos de primarios	0,99	2,46	1,40
Primarios	0,81	2,33	1,41
Medios	0,81	1,96	1,36
Universitarios	0,81	1,65	1,35
Total	0,86	1,99	1,38
SITUACIÓN LABORAL			
Con empleo	0,57	1,44	0,92
En paro	2,40	4,19	3,31
Estudiando	0,91	1,63	1,28
Inactivo	1,60	1,61	1,60
TNR Hogar	—	6,79	6,71
Total	0,86	1,99	1,38
HORARIO FLEXIBLE			
Sí	0,58	1,67	1,04
No	0,60	1,39	0,94
Total	0,60	1,45	0,96
TIPO DE JORNADA			
Parcial	0,59	1,58	1,25
Completa	0,60	1,40	0,90
Total	0,60	1,45	0,96
HORARIO			
Jornada partida	0,49	1,14	0,75
Jornada continua	0,71	1,72	1,17
Total	0,60	1,45	0,96
INGRESOS			
Menos de 1000	0,61	1,49	0,99
1000-2000	0,47	1,43	0,78
2000-3000	0,44	0,73	0,51
Más de 3000	0,00	—	0,00
Total	0,58	1,48	1,38
TIPO DE HOGAR			
Pareja con hijos	0,83	1,95	1,35
Hogar monoparental	1,01	2,24	1,53
Total	0,86	1,99	1,38
TIPO DE PAREJA			
Ninguno trabaja	0,82	2,26	1,48
Ambos trabajan	0,98	1,85	1,39
Sólo varón	0,71	1,87	1,25
Sólo mujer	0,96	2,17	1,48
Total	0,83	1,95	1,35
ESTUDIOS DEL PADRE			
Sin estudios	0,84	2,29	1,44
Primarios	0,81	1,78	1,27
Medios	0,59	1,59	1,06
Universitarios	1,00	1,65	1,31
Total	0,83	1,96	1,35
ESTUDIOS DE LA MADRE			
Sin estudios	0,78	2,23	1,39
Primarios	0,84	1,91	1,37
Medios	0,62	1,31	0,92
Universitarios	1,11	1,52	1,30
Total	0,83	1,96	1,35

FUENTE: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Uso del Tiempo (INE, 2003).

Los datos de la Encuesta de Uso del Tiempo realizada por el INE (2003) indican que las personas jóvenes que siguen viviendo en el hogar familiar de origen participan poco en el trabajo doméstico, a pesar de lo cual es perceptible la diferencia entre la participación de las mujeres y la de los varones. Como puede observarse en la Tabla 4.2, las mujeres jóvenes que todavía no se han independizado dedican al trabajo no remunerado 1,13 horas más que los varones, una diferencia que se hace más acusada en el sector con menor nivel de estudios y que se acorta en el caso de los/as jóvenes universitarios/as. El aumento del nivel educativo no hace que los varones cambien apreciablemente su dedicación a este tipo de tareas, aunque sí reduce la dedicación de las mujeres.

La situación laboral tampoco afecta de la misma forma a mujeres y a varones. El hecho de tener un empleo exime claramente a éstos de la responsabilidad del trabajo no remunerado, mientras que en el caso de las mujeres, la dedicación a las tareas domésticas de las ocupadas es muy similar a la de las inactivas o a la de las estudiantes y, en cualquier caso, muy superior a la de los varones empleados. Estos datos sugieren que, si bien la vinculación con otra actividad (empleo o estudios), descarga a los/as jóvenes de la responsabilidad de participar en el trabajo doméstico, este efecto es menos acusado en el caso de las mujeres, a las que se exige mayor participación independientemente de cuál sea su situación. El diferente significado que tiene el trabajo doméstico para hombres y mujeres es también perceptible en el comportamiento de los desempleados. Aunque los varones que están en paro son los que más tiempo dedican a las tareas domésticas, la situación de desempleo implica una mayor carga de trabajo no remunerado para las mujeres jóvenes, que asumen de forma nítida la responsabilidad de este tipo de tareas, con una dedicación de 4 horas diarias.

Los hogares en los que se observa una menor dedicación de los varones jóvenes al trabajo doméstico son los constituidos por una pareja tradicional, en la que sólo el padre tiene un empleo. El hecho de que tanto el padre como la madre tengan un empleo no influye apreciablemente en la dedicación de las hijas, y sólo aumenta ligeramente la de los hijos. El nivel de estudios alcanzado por los padres también influye de forma apreciable en la dedicación de varones y mujeres jóvenes al trabajo no remunerado. La diferencia más acusada se

observa en los hogares en los que los progenitores tienen un nivel de estudios bajo, debido principalmente a la mayor demanda de participación que se hace a las mujeres en estos casos. La menor diferencia la observamos en los hogares en los que el padre y la madre tienen estudios universitarios, pero no porque se exija mayor participación a los varones, sino porque se acepta la menor implicación de las mujeres.

En resumen, los/as jóvenes que viven en el hogar familiar de origen participan poco en el trabajo doméstico, a pesar de lo cual es patente la persistencia de pautas de socialización diferentes para hombres y mujeres. En ausencia de una educación de los comportamientos que proporcione hábitos en este tipo de tareas lo más probable es que una vez que se han emancipado, los/as jóvenes reproduzcan los comportamientos que les han servido como modelo.

Participación en el trabajo no remunerado de jóvenes que viven fuera del hogar familiar de origen

Cuando se abandona el hogar familiar de origen, la diferencia en la participación de hombres y mujeres en el trabajo doméstico se hace más acusada (Tabla 4.3). Mientras que los varones que ya se han emancipado dedican aproximadamente una hora más al trabajo no remunerado, las mujeres que han constituido un hogar independiente aumentan su dedicación a este tipo de tareas en 2,73 horas. La notable diferencia que se observa entre la dedicación al trabajo no remunerado de hombres y mujeres indica que, en general, la orientación de las personas jóvenes hacia valores más igualitarios no se ve todavía reflejada en una distribución más equitativa del trabajo dentro de los hogares. Una vez que se abandona el hogar familiar, y pese a los enormes cambios que se han producido en la relación de las mujeres jóvenes con el trabajo remunerado, éstas siguen asumiendo la mayor parte del trabajo doméstico. Los efectos de la educación recibida, que no crea en los hombres el hábito de participar en este tipo de tareas, son ya perceptibles en los hogares unipersonales, en los que las mujeres dedican al trabajo no remunerado casi el doble de tiempo que los varones. Pero la división del trabajo doméstico se refleja, sobre todo, en el diferente efecto que ejerce en unos y otras el hecho de vivir en pareja o tener hijos/as. Para las mujeres, el hecho de tener hijos/as supone un aumento considerable de la carga de

trabajo doméstico, sobre todo cuando se vive en pareja. En las parejas con hijos/as, las mujeres dedican al trabajo doméstico 5 horas más que los varones. El hecho de encabezar un hogar monoparental tiene un coste más alto para las mujeres que para los varones. Las mujeres que asumen solas la crianza de los/as hijos/as dedican menos tiempo al trabajo doméstico que las que viven en pareja, lo que se debe fundamentalmente a que la gran mayoría tiene un empleo. En el caso de los varones, son precisamente los que han constituido un hogar monoparental los que menos tiempo dedican a este tipo de tareas, lo que indica que en ausencia de la pareja, los varones buscan estrategias para delegar la mayor parte del trabajo doméstico.

Es en los sectores de la población con menor nivel de estudios donde se observan las mayores diferencias en la dedicación de hombres y mujeres al trabajo doméstico, mientras que la distancia se acorta considerablemente en el caso de los/as universitarios/as. Hay que señalar, sin embargo, que ello no se debe a un aumento de la participación de los varones con mayor nivel de instrucción sino a una disminución de la participación de las mujeres. A pesar de que los varones con alto nivel de formación son los que más plenamente han asumido el discurso de la igualdad, su comportamiento no se diferencia mucho del de los varones con menor nivel de instrucción.

Algunos estudios sugieren que es en los hogares en los que la mujer tiene un empleo remunerado en los que se observa una mayor participación del hombre en las tareas domésticas y en el cuidado de los/as hijos/as (Carrasquer y otros, 1998; Durán, 1988; Durán, 1998; Meil, 1997; Menéndez e Hidalgo, 1998; Valiente, 1997), aunque pocas veces se llega a un reparto equitativo de este tipo de trabajo. Como puede observarse en la Tabla 4.3, en las parejas jóvenes en las que ambos miembros tienen un empleo, las mujeres dedican a las tareas domésticas el doble de tiempo que los hombres. La forma diferente en la que influyen los horarios de la actividad laboral también es un indicador de la desigualdad que sigue existiendo dentro de los hogares. Uno de los motivos que suelen esgrimirse para dar cuenta de la escasa implicación de los varones en las tareas del hogar es la cantidad de tiempo que dedican al trabajo remunerado, así como la organización de los horarios de la actividad laboral extradoméstica. Como vi-

mos en el segundo capítulo, pese a los profundos cambios que se están produciendo en la organización social de los tiempos laborales, ésta sigue asumiendo la dedicación exclusiva a la actividad remunerada de quienes participan en ella. De ahí que la mayoría de las personas que tienen un empleo remunerado, tanto hombres como mujeres, perciban dificultades para compaginar el desempeño de dicha actividad con una participación activa en las actividades no remuneradas. La prolongación excesiva de la jornada laboral, que como hemos visto es bastante frecuente en el mercado de trabajo español, así como la forma en la que están organizados los horarios son algunos de los factores que suelen mencionarse a la hora de explicar la escasa participación masculina en el trabajo doméstico. Sin embargo, los horarios que más obstaculizan la dedicación al trabajo no remunerado, como la jornada a tiempo completo o el horario partido, no rebajan tan nítidamente la dedicación de las mujeres como la de los hombres.

La forma en la que están definidos los roles de hombres y mujeres es perceptible también en el comportamiento de las parejas en las que sólo la mujer trabaja. El hecho de no participar en el empleo, no lleva a los hombres a dedicarse en exclusiva al trabajo doméstico. Aunque la participación en este tipo de tareas aumenta considerablemente, no se equipara a la dedicación completa de las amas de casa, sino que sigue el modelo de la dedicación a tiempo parcial. En cuanto a las mujeres, aquellas que asumen en exclusiva el sustento económico de la familia, disminuyen su dedicación al trabajo doméstico, pero dedican casi tres horas.

Los enormes cambios que se han producido en la relación de las mujeres con el trabajo remunerado no han ido acompañados de un cambio paralelo en su dedicación al trabajo doméstico. Los niveles de participación de varones y mujeres jóvenes en los hogares indican que la incorporación de éstas al mercado laboral sigue sustentada en su doble presencia en el ámbito público y en el privado, al tiempo que continúa asumiéndose la dedicación exclusiva de los varones a las actividades productivas (Carrasquer, 1997). Incluso en aquellos casos en los que se han invertido los roles tradicionales en cuanto a la participación en el trabajo doméstico, la mujer sigue manteniendo su doble presencia.

TABLA 4.3
DEDICACIÓN AL TRABAJO NO REMUNERADO
(JÓVENES QUE VIVEN FUERA DEL HOGAR FAMILIAR DE ORIGEN)

	Varón	Mujer	Total
TOTAL	1,87	4,72	3,56
NIVEL EDUCATIVO			
Menos de primarios	2,00	6,28	4,19
Primarios	1,49	5,73	3,81
Medios	2,00	4,35	3,40
Universitarios	2,30	3,45	3,12
Total	1,87	6,28	4,19
SITUACIÓN LABORAL			
Con empleo	1,69	3,55	2,67
En paro	4,44	6,51	5,96
Estudiando	2,24	6,01	2,72
Inactivo	3,96	—	3,96
TNR Hogar	4,33	8,57	8,52
Total	1,87	4,72	4,19
HORARIO FLEXIBLE			
Sí	1,92	3,15	2,66
No	1,73	3,63	2,73
Total	1,77	3,50	2,72
TIPO DE JORNADA			
Parcial2,60	4,23	3,97	
Completa	1,71	3,27	2,47
Total	1,76	3,50	2,71
HORARIO			
Jornada partida	1,62	2,78	2,21
Jornada continua	1,91	4,11	3,18
Total	1,76	3,50	2,71
TIPO DE HOGAR			
Unipersonal	1,55	2,90	2,06
Pareja sin hijos	1,84	3,65	2,94
Pareja con hijos	2,16	7,25	5,48
Monoparental	1,50	4,38	3,95
Otros	1,53	2,79	2,22
Total	1,87	4,72	3,56
PAREJA			
Ninguno con empleo	7,04	7,70	7,57
Ambos con empleo	1,87	3,76	3,05
Varón con empleo	1,61	8,00	5,54
Mujer con empleo	4,09	2,91	3,35
Total1,96	5,15	3,95	

FUENTE: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Uso del Tiempo (INE, 2003).

*Resumen y
conclusiones*

.....

.....

En el largo camino que las mujeres están recorriendo para lograr una plena integración en el mercado laboral, hay luces y sombras. Si comparamos la situación actual de las mujeres jóvenes con la que tenían las de generaciones anteriores, hemos de concluir que se ha producido un notable avance hacia una mayor igualdad. Las jóvenes actuales han accedido de forma masiva al sistema educativo y su nivel de cualificación no sólo es mayor que el de sus predecesoras sino que es similar al de los varones de su edad. La relación con el trabajo remunerado también ha cambiado de manera notable. A diferencia de lo que ocurría hace unas décadas, las jóvenes ya no abandonan masivamente el mercado laboral después del matrimonio, sino que la mayoría sigue formando parte de la población activa incluso después de la llegada de los/as hijos/as. Los logros conseguidos en el mercado de trabajo no sólo se reflejan en el aumento del número de mujeres que tienen un empleo, sino también en el creciente sector de jóvenes altamente cualificadas que se implican en el desarrollo de una carrera profesional y dan a ésta el mismo significado que los varones.

Pero a pesar de todos estos cambios, la firme voluntad de las mujeres de ganar espacio en el ámbito público tropieza actualmente con una serie de obstáculos que introducen una cierta indecisión en el proceso de individualización femenina (Beck, 2000). El objetivo general de la investigación que se ha presentado en este libro fue identificar los factores que más dificultan actualmente la integración plena de las mujeres jóvenes dentro del mercado laboral. Las conclusiones a las que se ha llegado pueden resumirse señalando que las principales bases de la desigualdad entre hombres y mujeres jóvenes dentro del mercado laboral se deben a la influencia de tres factores: la precariedad general de las condiciones de trabajo, la organización social de los tiempos laborales y la persistencia de ciertos rasgos diferenciadores en la definición social de los roles masculinos y femeninos.

La precariedad laboral

La entrada masiva de las mujeres en el mercado laboral ha coincidido con una profunda crisis del trabajo, que tiene peores consecuencias para los sectores más frágiles de la población activa. En las décadas de 1980 y 1990, las mujeres jóvenes fueron uno de los colectivos en los que más se acusaron

los efectos del desempleo provocado por las crisis económicas que se sucedieron durante ese período. La dificultad para encontrar trabajo y el desempleo de larga duración fueron los principales problemas a los que tuvieron que enfrentarse los/as jóvenes en aquella época. Actualmente, el desempleo ha perdido el protagonismo que tuvo en el debate social y político sobre la crisis del trabajo en la década de 1980, no porque haya desaparecido sino porque ha adquirido una apariencia diferente que lo hace menos visible. En el mercado de trabajo actual, el paro ya no se presenta en la forma de largos períodos de desocupación, sino en pequeños períodos de desempleo que se intercalan con períodos de empleo temporal. Los/as jóvenes actuales ya no tienen tantos problemas para encontrar un empleo como los que tuvieron los de las dos décadas anteriores, pero estabilizarse dentro del mercado laboral les resulta cada vez más difícil. El primer empleo temporal no es un puente de paso a un empleo estable, sino el inicio de una cadena de contratos que se suceden unos a otros de forma indefinida.

La precariedad actual no es el producto pasajero de una crisis económica, sino el resultado de los cambios estructurales de las sociedades industrializadas. La transformación del trabajo está asociada a la globalización de la economía, a la introducción de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y, sobre todo, a las nuevas formas de gestión empresarial. Con objeto de lograr una mayor flexibilidad que haga posible la adaptación rápida a las fluctuaciones de la producción, las empresas han ido reduciendo el tamaño de la plantilla fija y han creado un contingente de mano de obra de reserva, cuya permanencia en la empresa y cuyos horarios pueden ser variados en función de las necesidades. La contratación temporal, la diversificación de los tiempos y horarios de trabajo, la externalización o subcontratación de parte del trabajo a otras empresas y la creación de equipos multifuncionales, formados por personas polivalentes, han sido las principales estrategias adoptadas para lograr una mayor flexibilidad.

El mercado de trabajo de la nueva economía se caracteriza por la heterogeneidad de las formas de empleo y por la individualización de las relaciones laborales. La inestabilidad de las ocupaciones ha borrado las fronteras entre el empleo y el desempleo; la mediación de las empresas de trabajo tempo-

ral ha hecho emerger una nueva forma de temporalidad en la que la persona no mantiene una relación laboral con la empresa en la que trabaja; y los límites entre el trabajo asalariado y el trabajo por cuenta ajena se han hecho más difusos, debido a la emergencia de nuevas formas de autoempleo surgidas a la sombra de los procesos de externalización. Empleados/as permanentemente temporales; trabajadores/as autónomos/as que en realidad son dependientes; asalariados/as que no mantienen una relación laboral con la empresa para la que trabajan; trabajadores/as ambulantes que transitan continuamente de una empresa a otra; todas estas situaciones se mezclan en el mercado laboral flexible dando lugar a niveles crecientes de precariedad.

Aunque los varones no escapan de los efectos de esta precariedad generalizada, las mujeres jóvenes, que siempre han tenido una posición más frágil dentro del mercado laboral, son uno de los colectivos más afectados por la misma. Evidentemente, no todas las jóvenes se enfrentan al trabajo con el mismo grado de incertidumbre, y de hecho existe un sector creciente de mujeres con un alto nivel de formación, que han conseguido acceder al núcleo privilegiado de la plantilla fija de las empresas. Sin embargo, las elevadas tasas de ocupación femenina en los sectores más jóvenes de la población activa ocultan, en realidad, una amalgama de empleos precarios que dificultan el desarrollo de una carrera laboral estable. Además de percibir menores salarios, las mujeres jóvenes son uno de los colectivos más representados en el contingente de mano de obra de reserva que trabaja a tiempo parcial, con jornadas muy reducidas y con horarios atípicos y muy variables. Así pues, si bien por una parte se ha producido una mejora inequívoca en la situación de las jóvenes, la precariedad es una amenaza para su continuidad en el mercado laboral.

La organización social del tiempo de trabajo

La organización social del tiempo en las sociedades industrializadas occidentales ha estado basada tradicionalmente en la dedicación exclusiva al trabajo de quienes participaban en la actividad remunerada. Tanto la duración de la jornada laboral como la forma en la que están organizados los horarios han podido sostenerse durante mucho tiempo debido al predominio de un modelo de familia en el que la dedicación

exclusiva del varón al trabajo remunerado se mantenía a costa de la exclusión de la mujer del mercado laboral. Este modelo de organización del tiempo ha comenzado a cambiar en la actualidad, debido a la influencia de dos factores: la entrada masiva de las mujeres en el mercado de trabajo y las nuevas formas de gestión empresarial, que han introducido una mayor flexibilidad en los tiempos laborales.

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha provocado un importante cambio en la organización social del tiempo. Por una parte, ha estimulado el crecimiento del empleo a tiempo parcial, introducido inicialmente a través del empleo femenino, como una forma de compaginar la actividad laboral con el trabajo doméstico. Por otra parte, ha hecho surgir la necesidad de una redistribución del tiempo de trabajo dentro de los hogares. Como hemos visto en el capítulo anterior, en los hogares constituidos por parejas jóvenes en las que ambos miembros tienen un empleo, el trabajo no remunerado sigue siendo realizado principalmente por las mujeres. A pesar de que los varones han aumentado ligeramente su participación en este tipo de actividades, la situación dista mucho de parecerse a un reparto equitativo de la carga de trabajo. La integración de las mujeres jóvenes en el mercado laboral se ha realizado a costa de la doble presencia (Balbo, 1978), mientras que los varones siguen dedicando la mayor parte de su tiempo al empleo. Hasta hace relativamente poco tiempo, la jornada interminable (Durán, 1988) de las mujeres trabajadoras era percibida como un problema privado, al que las pocas mujeres que permanecían en el mercado laboral tras el matrimonio, tenían que enfrentarse de forma individual. En la actualidad, la entrada masiva de las mujeres en el mercado de trabajo lo ha convertido en un problema colectivo, que afecta también a los hombres en la medida en que se les demanda cada vez mayor participación. La aparente armonía entre las reglas del mercado y las de la familia ha comenzado a romperse, siendo cada vez más evidente que el modelo de organización del tiempo de las sociedades industrializadas es incompatible con los nuevos modelos de pareja, en los que la mujer ya no tiene una dedicación exclusiva al hogar.

El otro factor que ha contribuido a un cambio en la organización del tiempo de trabajo es el modelo de gestión flexible propio de la empresa postfordista. El antiguo esquema de or-

ganización del tiempo, basado en una plantilla de empleados/as con una jornada de 40 horas semanales y un horario fijo, no resulta funcional para las empresas de la denominada nueva economía, que buscan aumentar su capacidad de adaptación a las fluctuaciones de la demanda. Esto ha dado lugar a una diversificación de los tiempos laborales, a través de diferentes modalidades de empleo atípico, como el contrato a tiempo parcial, el trabajo por turnos, el trabajo de fin de semana, las horas extra o la flexibilidad de los horarios. En un principio, la introducción de una mayor flexibilidad en la organización de los tiempos laborales no tiene porqué entrar en conflicto con los intereses de la población ocupada, e incluso podría contribuir a facilitar la compatibilidad entre el trabajo y otras esferas de la vida. La liberación de parte del tiempo dedicado al trabajo para poder realizar otras actividades es, como hemos visto en el capítulo 3, la idea central de algunas de las propuestas de solución que se han planteado para la actual crisis de la sociedad salarial (Méda, 1995; Beck, 2000). Tales propuestas consisten en el reparto del trabajo remunerado, mediante la disminución del tiempo dedicado al mismo, y en una participación plena de hombres y mujeres en el trabajo doméstico, la vida política, las actividades culturales, etc. Tal y como señala Castells (1997), si la lógica del empleo a tiempo parcial se extendiera a los hombres y a otras esferas de la vida distintas del cuidado de la familia, podría lograrse una nueva articulación del tiempo de vida y el trabajo, tanto para hombres como para mujeres. Sin embargo, la transformación actual del tiempo de trabajo no está regida por la lógica de la conciliación sino por la lógica de la reducción de costes, lo que hace que el tiempo de trabajo, lejos de facilitar el desarrollo de otras actividades, interfiera cada vez más con ellas. A pesar de la mayor flexibilidad de los tiempos laborales, la insatisfacción con el tiempo de trabajo es creciente y son cada vez más las personas, tanto varones como mujeres, que desean reducir la duración de su jornada laboral. Sin embargo, son pocas las que en la práctica están dispuestas a hacerlo, no ya sólo por la disminución de ingresos que ello conllevaría, sino por las implicaciones que tendría para el desarrollo de la carrera laboral.

En el contexto actual del mercado laboral, es muy difícil que la lógica del empleo a tiempo parcial se extienda a los varones y a las mujeres que desean implicarse en una carrera profesional, ya que esta modalidad de empleo suele concen-

trarse en ocupaciones poco cualificadas. Pero ni siquiera para las mujeres que desean compaginar la dedicación al trabajo con el cuidado de la familia, el empleo a tiempo parcial es actualmente una opción atractiva. El número de personas que ocupan este tipo de trabajos de forma involuntaria crece en todos los países industrializados, debido fundamentalmente a que las formas de empleo a tiempo parcial que se están imponiendo encierran una gran precariedad. En la mayoría de las empresas, la introducción del empleo a tiempo parcial no responde a las demandas de los/as empleados/as, sino a la necesidad de aumentar la flexibilidad de la plantilla. Cuando esto es así, las jornadas laborales suelen ser muy cortas y el trabajo se realiza en horarios atípicos y sujetos a frecuentes variaciones. En el mercado de trabajo flexible, la contratación de trabajadores/as a tiempo parcial se ha convertido en una de las estrategias más utilizadas para hacer frente a la prolongación de los horarios de apertura de muchas empresas e instituciones del sector servicios. La cobertura del horario operativo queda garantizada de esta forma sin necesidad de recurrir a las horas extras remuneradas de las personas que trabajan a tiempo completo. En muchas ocasiones, los/as trabajadores/as a tiempo parcial son contratados/as específicamente para cubrir los turnos nocturnos o de fin de semana, convirtiéndose de esta forma en una plantilla de reserva de bajo coste. Esto hace que sean una opción aceptable para jóvenes que desean compaginar el trabajo con la realización de estudios, pero muy poco atractiva para personas que quieren hacer compatible el empleo con el cuidado de la familia.

Junto a los empleos a tiempo parcial, crece también la proporción de personas con jornadas muy prolongadas, algo que es especialmente evidente en el extremo superior de la escala de ocupaciones. Pese a los cambios que se están produciendo en la organización del tiempo de trabajo, ésta sigue descansando en el presupuesto de la dedicación exclusiva a la actividad laboral de quienes participan en ella. La cultura organizacional predominante en la mayoría de las empresas es una cultura de la visibilidad, en la que la permanencia en el puesto de trabajo más allá del horario establecido es interpretada como una señal de compromiso y de lealtad a la organización. La disponibilidad de tiempo es uno de los recursos más valorados en el personal directivo y las horas extra sin remuneración se han convertido en una situación cotidiana.

na para aquellas personas que sobreviven a los procesos de reestructuración organizativa. Este rasgo de la cultura organizacional supone un serio obstáculo para las mujeres que desean implicarse en el desarrollo de una carrera profesional, ya que el tiempo es percibido como un recurso típicamente masculino, debido a que los hombres siguen estando exentos del trabajo doméstico. En un momento en que las mujeres han conseguido igualarse a los hombres en conocimientos y en capacitación profesional, la disponibilidad que las empresas demandan al personal directivo se convierte en uno de los principales frenos para su promoción a puestos de responsabilidad.

La organización de los tiempos laborales es un importante factor diferenciador que contribuye a mantener la desigualdad entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral. Las jóvenes menos formadas son uno de los principales colectivos de los que se nutren las empresas para crear un contingente de mano de obra de reserva, por lo que tienen una presencia cada vez mayor en el empleo a tiempo parcial precario. Las que poseen un alto nivel de formación y desean implicarse en el desarrollo de una carrera profesional tienen que desenvolverse en una cultura organizacional que presupone la total disponibilidad de su tiempo para el trabajo, lo que las sitúa en una posición de clara desventaja con respecto a los varones, a los que se sigue eximiendo del trabajo doméstico. Esta desigualdad está sustentada en una definición social de los roles masculinos y femeninos que sigue asignando responsabilidades diferentes a varones y a mujeres.

La percepción social de los roles masculinos y femeninos

A pesar del cambio que se ha producido en la definición social de los roles de hombres y mujeres, el discurso de la igualdad está lleno de contradicciones. Junto a los innumerables datos de encuesta que describen un estado de opinión absolutamente favorable al reparto equitativo del trabajo entre hombres y mujeres, se acumula la evidencia de que el trabajo doméstico sigue siendo realizado fundamentalmente por éstas. Los sondeos de opinión indican que la inmensa mayoría de los/as jóvenes se identifican con un modelo de pareja en el que ambos miembros participen por igual en el trabajo remunerado y compartan de forma equitativa las tareas domésticas y el cuidado de los/as hijos/as. Pero los estu-

dios de uso del tiempo revelan que, a pesar de que el comportamiento de los varones jóvenes dentro de los hogares ha cambiado notablemente en los últimos años, su participación en el trabajo doméstico sigue siendo muy pequeña. La mayoría de las mujeres que tienen un empleo dividen su tiempo entre el ámbito público y el privado, con la consiguiente carga de trabajo que ello supone, mientras que los varones siguen dedicándose casi exclusivamente a la actividad remunerada

Los varones jóvenes caen en grandes contradicciones cuando hablan de sus responsabilidades familiares. El reconocimiento amplio del derecho de las mujeres a tener un empleo remunerado no les lleva, a replantearse su papel dentro del hogar. En general, los varones jóvenes siguen asumiendo que su principal responsabilidad es el sustento económico de la familia pero, a diferencia de los varones de generaciones anteriores, ya no quieren desempeñar solos este papel. La escasa cuantía de los salarios que perciben y el encarecimiento de la vida, les lleva a percibir el empleo de la mujer como algo imprescindible. No obstante, el hecho de verse descargados de parte de la responsabilidad asociada al rol masculino tradicional, no les hace percibir el trabajo doméstico como una obligación. Aunque piensan que los hombres, en general, deberían participar más en este tipo de tareas, el papel que personalmente están dispuestos a asumir es el de apoyo a la mujer.

Aunque todavía minoritario, existe un sector creciente de jóvenes varones que han asumido de forma más coherente el discurso de la igualdad y que son conscientes de las consecuencias que ésta tiene para ellos. Estas actitudes son más frecuentes en el caso de los varones con mayor nivel de estudios y, sobre todo, en el de quienes tienen una pareja que también está implicada en el desarrollo de una carrera profesional. En estos casos, los varones que se plantean tener hijos/as en el futuro no sólo hablan de la posibilidad económica de mantenerlos/as sino también de la necesidad de tener tiempo para cuidarlos/as. Sin embargo, esta mayor disposición a participar en el trabajo no remunerado no llega a reflejarse en un reparto equitativo de las tareas dentro del hogar. En general, se trata de jóvenes que, debido a su nivel de cualificación, están fuertemente orientados hacia el desarrollo de su carrera profesional y el principal obstáculo que

encuentran para aumentar su participación en el trabajo doméstico es la organización de los tiempos laborales. Como ya se ha señalado, a pesar de los importantes cambios que se han producido en los modelos de familia, la cultura del tiempo de la mayoría de las organizaciones laborales sigue basada en el presupuesto de la dedicación exclusiva y la disponibilidad, y premia la permanencia y la visibilidad como señales de compromiso. La prolongación de la jornada laboral más allá del horario establecido es algo bastante común en el personal directivo y en quienes ocupan puestos intermedios y quieren optar a la promoción. A diferencia de los varones de generaciones anteriores, cuya dedicación exclusiva a la actividad laboral estaba sustentada en la presencia de la mujer en el ámbito doméstico, los varones jóvenes son conscientes del conflicto que existe entre la vida laboral y la vida familiar, aunque para ellos no tiene las mismas consecuencias que tiene para las mujeres. Los varones perciben que ambas esferas son incompatibles, pero su principal obligación sigue siendo trabajar, de manera que la posibilidad real de dedicar más tiempo a la familia queda condicionada a la disminución de su dedicación al trabajo. Las reglas del mercado les perjudican, pero las reglas patriarcales juegan a su favor. De ahí que, si bien muchos varones expresan su deseo de trabajar menos horas para poder dedicarse a la familia, pocos siguen el modelo de la doble presencia.

Para las mujeres que quieren implicarse en el desarrollo de una carrera profesional, la situación es diferente. Al igual que los varones, tropiezan con una cultura organizacional que les demanda todo su tiempo, pero a diferencia de ellos, tienen que repartir éste entre el ámbito público y el privado. Las responsabilidades familiares no tienen un carácter voluntario para las mujeres, por lo que la prolongación excesiva de la jornada laboral tiene un coste, tanto físico como psicológico, más alto para ellas. Dado que la mayoría no puede sostener su dedicación exclusiva al trabajo remunerado en la dedicación de su pareja al trabajo doméstico, las jornadas laborales prolongadas suponen un aumento considerable de la carga de trabajo. El conflicto entre el rol laboral y los roles tradicionales femeninos desencadena frecuentemente fuertes sentimientos de culpa por estar desatendiendo las responsabilidades familiares. A diferencia de lo que ocurre en el caso de los varones, las reglas patriarcales agravan los efectos de una organización de los tiempos laborales que opera bajo la lógica de la dedicación exclusiva.

Frente a las mujeres de generaciones anteriores, cuya realización como personas estaba vinculada al matrimonio y a la maternidad, las jóvenes actuales han encontrado una importante fuente de realización personal en el empleo. El acceso al sistema educativo y su permanencia dentro del mercado laboral incluso después de la llegada de los/as hijos/as, han convertido al empleo en una importante fuente de identidad para las mujeres. Frente al trabajo doméstico, no remunerado, de escaso prestigio social y poco valorado incluso por la propia familia, el empleo supone un reconocimiento, no sólo económico sino también social, del esfuerzo. Por otra parte, aunque muchas mujeres dan al trabajo un sentido básicamente instrumental, cada vez son más las jóvenes cualificadas que se implican en el desarrollo de una carrera laboral del mismo modo que los varones. Pero pese a su manifiesta voluntad de permanencia en el mercado de trabajo, los vínculos que unen a las mujeres jóvenes con el ámbito privado son todavía muy fuertes. Aunque el hecho de vivir en pareja ya no afecta especialmente a su identificación con la carrera laboral, la maternidad sigue estableciendo un vínculo muy fuerte con los roles tradicionales. En el momento en que llegan los/as hijos/as, la identidad de la mujer empieza a estar dividida entre la ética del trabajo y la ética del cuidado.

Una de las mayores contradicciones del discurso sobre la igualdad es la resistencia a aceptar una menor presencia de las mujeres en el ámbito privado, al tiempo que se acepta plenamente su presencia en el ámbito público. Los/as jóvenes no sólo rechazan el modelo tradicional de familia, sino que tampoco se identifican con la fórmula de que la mujer trabaje a tiempo parcial para dedicarse al cuidado de la familia. El 80% prefiere una pareja en la que tanto el hombre como la mujer desempeñen una actividad laboral y se repartan equitativamente las tareas del hogar y el cuidado de los/as hijos/as. Sin embargo, un 40% piensa que una madre que trabaja no puede mantener con sus hijos/as la misma relación de calidez y estabilidad que una que no trabaja (CIS, 2003).

Esta contradicción revela la persistencia de una percepción estereotipada de los rasgos psicológicos de hombres y mujeres. Aunque ha habido importantes cambios en la definición de la masculinidad, ésta sigue asociándose a la independencia, la seguridad económica y el éxito profesionalidad, mien-

tras que la identidad social femenina se vincula al matrimonio y a la maternidad y sus rasgos psicológicos se sitúan dentro de la esfera de la afectividad. Esto conduce a una definición diferente del papel que el padre y la madre desempeñan en la crianza de los/as hijos/as. Mientras que la paternidad está asociada al bienestar material de éstos, la maternidad se relaciona con su bienestar emocional, que además se vincula a la presencia de la madre en el hogar.

El hecho de tener hijos/as tiene, por tanto, implicaciones muy diferentes para la carrera laboral de los hombres y de las mujeres. De nuevo, las opiniones expresadas en las encuestas de opinión entran en contradicción con los comportamientos. Aunque la mayoría de la población española está de acuerdo con que debe existir un permiso de paternidad para que los varones puedan cuidar temporalmente de sus hijos/as, pocos hombres están actualmente dispuestos a utilizarlos. Como se acaba de señalar, en la mayoría de las organizaciones laborales se premia, sobre todo, la visibilidad y la permanencia, y el principal recurso que los hombres tienen frente a las mujeres es el tiempo, por lo que es poco probable que un hombre que está implicado en el desarrollo de una profesión se acoja a este tipo de medidas. Por otra parte, la definición de la masculinidad sigue estando basada en el éxito económico y laboral, lo que dificulta la retirada de los hombres al ámbito privado, aunque sea temporalmente.

La organización de los tiempos laborales, que presupone una dedicación exclusiva al trabajo remunerado, y la forma diferente en la que se define el papel del padre y de la madre en el cuidado de los hijos/as, son una de las bases principales de la desigualdad de hombres y mujeres dentro del mercado laboral y dentro del hogar. La conjunción de ambos factores no influye de igual modo para todas las mujeres. Las jóvenes poco formadas, que desempeñan ocupaciones precarias y que perciben salarios bajos, son las más perjudicadas por las dificultades de conciliar el trabajo con el cuidado de la familia. En los casos en los que esta conciliación no es posible, el conflicto se resuelve frecuentemente abandonando el mercado laboral, una decisión que también es frecuente en mujeres más formadas pero que no se han implicado en el desarrollo de una carrera profesional. La menor cuantía de los salarios de las mujeres y su posición más frágil en el mercado laboral justifican la retirada al ámbito doméstico. Pero el abandono

del mercado laboral no tiene ya el significado que tuvo para las mujeres de generaciones anteriores. En la mayoría de los casos no se trata de una retirada definitiva, sino de un abandono temporal de la actividad hasta que los/as hijos/as vayan a la escuela. Por otro lado, se trata de mujeres que han participado en el mercado de trabajo y que están habituadas a una actividad laboral y han desarrollado una identidad ocupacional, por lo que el coste psicológico tiene el mismo significado que el desempleo.

El abandono del mercado laboral es menos frecuente en el caso de las mujeres que tienen un alto nivel de formación y que están desarrollando una carrera laboral, no sólo por la fuerte identificación que éstas tienen con el rol laboral sino también por las mayores posibilidades económicas de delegar el trabajo doméstico. En estos casos, el principal problema al que debe enfrentarse las mujeres es la posibilidad de acceder a la promoción, que está muy vinculada a la disponibilidad de tiempo. En un momento en el que las mujeres pueden ofrecer prácticamente lo mismo que los hombres, en términos de motivación, formación y competencia profesional, la percepción del tiempo como un recurso típicamente masculino se convierte en una importante barrera para la integración plena de las mujeres en el mercado laboral.

Bibliografía

.....

.....

- ÁLVARO, J. L. (1992). *Desempleo y bienestar psicológico*. Madrid: Siglo XXI.
- ARENDT, H. (1958/1993). *La condición humana*. Madrid: Paidós.
- BALBO, L. (1978). *La doble presencia*. Milán: Inchiesta.
- BAUMAN, Z. (1998/2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.
- BECK, U. (1986/1998). *La sociedad del riesgo*. Barcelona: Paidós.
- BECK, U. (1999). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- CACHÓN, L. -ed.- (1999). *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*. Valencia: 7 i mig.
- CARRASCO, C. (1999). *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Barcelona: Icaria.
- CARRASQUER, C., TORNS, T., TEJERO, E. Y ROMERO, A. (1998). El trabajo reproductivo. *Papers*, 55, pp. 95-114.
- CARRASQUER, P. (2003). Juventud, trabajo y género. Viejos y nuevos retos para una ciudadanía en igualdad, en INJUVE, *Jóvenes. Constitución y cultura democrática*, Madrid, pp. 193-215.
- CASTEL, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Barcelona: Paidós.
- CASTELLS, M. (1997). *La era de la información. Volumen I. La sociedad red*. Madrid: Alianza Editorial.
- CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS (2002). Estudio nº 2448. *Barómetro febrero*.
- CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS. (2004). Opiniones y actitudes sobre la familia.
- CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS (2003). Estudio 2536. Sondeo sobre la Juventud Española.
- CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS (2005). *Barómetro Mayo*.
- DÍEZ, F. (2001). El discurso del trabajo en el Siglo de la Luces. *Sociología del Trabajo*, 42, pp. 119-145.

DURÁN, M.A. (1988). *La jornada interminable*. Barcelona: Icaria
Ocho de marzo.

DURÁN, M.A. -coord.- (1998). *The future of work in Europe (gendered patterns of time distribution)*. Comisión Europea, D.G. V.

DURÁN, M.A. -coord.- (2000). *La contribución del trabajo no remunerado a la economía española: alternativas metodológicas*. Madrid: Instituto de la Mujer.

FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO (2000). *Encuestas Europeas sobre las Condiciones de Trabajo*. Ediciones segunda y tercera. Luxemburgo: Publicaciones oficiales de las CE.

FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO (1998) *Encuesta sobre opciones de trabajo para el futuro* (www.eurofound.ie).

FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO (2003). *Working-time preferences and work-life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life*. Luxemburgo: Publicaciones oficiales de las CE.

GALLINO, L. (2002). La informatización del trabajo en los países desarrollados. *Sociología del Trabajo*, 45, 7-24.

GARRIDO, A. (1996). Psicología Social del Desempleo. En J. L. Álvaro, J. R. Torregrosa y A. Garrido (Eds.). *Psicología Social Aplicada*.

GARRIDO, A. (2000). El reparto del trabajo no remunerado: Expectativas y deseos de cambio. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 17, pp.15-38.

GOLDEN, L. Y FIGART, D. M. (Eds.). *Working Time: International Trends, Theory & Policy Perspectives*. Florence, USA: Routledge.

GORZ, A. (1982). *Adiós al proletariado*. Barcelona: El Viejo Topo.

GORZ, A. (1994). Salir de la sociedad salarial, en Recio, A., Offe C. y Gorz, A. *El paro y el empleo: enfoques alternativos*. Valencia: Germania.

GORZ, A. (1995). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema.

GOUDSWAARD, A. y NANTEUILL, M. (2000). *Flexibility and Working Conditions : A Qualitative and Comparative Study in Seven EU*

Member States. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. (www.eurofound.ie).

GREGG, P. (1994). Share and share alike. *New Economy*, 1, pp. 13-19.

INGLEHART, R. (1977). *The Silent Revolution*. Princeton: Princeton University Press.

INGLEHART, R. (2005). *Human Beliefs and Values: a cross-cultural source book*. Madrid: Siglo XXI.

JAHODA, M. (1979/87). *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*. Madrid: Morata.

LEETE, L. y SCHOOR, J. B. (1992). *The Great American Time Squeeze*. Washington, DC: Economic Policy Institute.

LEHNDORFF, S. (2001). Working time reduction in the European Union. En L. Golden y D. M. Figart (Eds.). *Working Time: International Trends, Theory & Policy Perspectives*. Florence, USA: Routledge. pp. 38-56.

MASSEY, D. (1997). Masculinity, Dualisms and High Technology. En N. Duncan (Ed.) *Bodyspace*, pp. 109-26. Londres: Routledge.

MASLOW, A. (1962). *Towards a Psychology of Being*. Princeton: Van Nostrand.

MÉDA, D. (1998). *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa.

MEIL, G. (1997). La participación masculina en el cuidado de los hijos en la nueva familia urbana española. *Papers*, 53, pp. 77-99.

MENÉNDEZ, S. e HIDALGO, M. V. (1998). La participación del padre en las tareas de crianza y cuidado de sus hijos e hijas. *Apuntes de Psicología*, 16, 3, pp. 333-344.

MINISTERIO DE TRABAJO (2005). *Anuario de Estadísticas Laborales*.

MEIL, G. (1997). La participación masculina en el cuidado de los hijos en la nueva familia urbana española. *Papers*, 53, pp. 77-99.

MOW (1987). *The Meaning of Working*. Londres: Academic Press.

OCDE (2005). *Employment Outlook 2005*.

OFFE, C. (1992). *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid: Alianza Universidad.

OFFE, C. (1994). ¿Pleno empleo?. Para la crítica de un problema mal planteado, en Recio, A., Offe C. y Gorz, A.. *El paro y el empleo: enfoques alternativos*. Valencia: Germania.

ORTIZ VILLAR, C. (2006). Autónomos afiliados al Sistema de la Seguridad Social y su protección en las mutuas de accidentes de tráfico. *La Mutua*, 15. pp.59-82.

ROBINSON, J.P. y GODBEY, G. (1999). *Time for Life: The Surprising Ways Americans Use Their Time*. State College, PA: Penn State Press.

RUTHERFORD, S. (2001). 'Are you going home already?'. The long hours culture, women managers and patriarchal closure. *Time & Society*, 10, (2/3), pp. 259-276.

SANCHÍS, E. (2004). Concepciones del trabajo: de las ambigüedades medievales a las paradojas actuales. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 22, 37-65.

SCHOOR, J. B. (1991). *The overworked Americans: The Unexpected Decline of Leisure*. Nueva York: Basic Books.

SEVERIANO, F. y ÁLVARO, J. L. (2003). Sociedad moderna y sociedad mundial. En J. L. Álvaro (Ed.). *Fundamentos sociales del comportamiento humano*. Barcelona: UOC.

TOBÍO, C. (1997). Encuesta de Compatibilización Familia-Empleo, Reis 97/02, pp. 155-186.

TORREGROSA, J. R. (1989). Actitud de los jóvenes frente al trabajo: una reflexión desde datos de encuesta. En J. R. Torregrosa, J. Bergeyre y J. L. Álvaro (Eds.). *Juventud, Trabajo y Desempleo*. Ávila: Miján

VALIENTE, C. (1997). ¿Algo más que "ganadores del pan"?: el papel de los hombres en el ámbito familiar en España (1975-1996). *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 79, pp.221-243.

WARR, P.B., COOK, J. y WALL, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, pp. 129-148.

