

GRUP D'ESTUDIS SOCIOLÒGICS  
SOBRE LA VIDA QUOTIDIANA  
I EL TREBALL

EL TIEMPO Y LAS ACTIVIDADES DEL TRABAJO PRODUCTIVO,  
SUS CONSECUENCIAS SOBRE EL TIEMPO  
Y LAS ACTIVIDADES DENTRO Y FUERA DE LA EMPRESA

Informe

Mayo 2003



DEPARTAMENT DE SOCIOLOGIA

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
1. El marco teórico y metodológico	3
1.1. Algunas orientaciones del marco y modelo teórico	4
1.2. Apuntes metodológicos	7
2. Resultados y conclusiones detallados de la investigación, teniendo en cuenta tanto los datos de la encuesta como la información e interpretación procedentes de las entrevistas y grupos de discusión	11
2.1. El tiempo y la flexibilidad en el trabajo productivo: organización y efectos. Una mirada que toma como referencia a la empresa y, en ella, las tres secciones estudiadas	11
2.2. Las relaciones y efectos mutuos entre TATP y el TATR: percepciones socio-profesionales. Una mirada que toma como referencia el marco conceptual de la distribución o Reparto (del tiempo de) la Carga total del trabajo	15
2.3. Las relaciones y efectos mutuos entre el TATP y TATP (o carga total de trabajo,CTT) de un lado y, de otro (el tiempo de) las Actividades de Ocio o TA-nT. Una mirada que toma como referencia el conjunto de (tiempo de) la Vida Cotidiana y su reparto	25
3. Conclusiones transversales, líneas interpretativas y preguntas para futuras indagaciones	29
3.1. La coherencia y lógica social que surgen al relacionar los diferentes horarios, características socio-demográficas y socio-laborales, género, condiciones socio-familiares, opiniones y actividades tanto en el ámbito de la empresa como en el reproductivo y el del tiempo libre	29
3.2. Los tiempos de la flexibilidad temporal diversificada de la organización productiva como tiempos que siguen las exigencias de la empresa	30
3.3. La conciencia temporal, el tiempo como recurso, la pasividad e inercia temporal y las estrategias de negociación	31
3.4. De la flexibilidad empresarial a la desestructuración socio-temporal de la vida cotidiana	32
3.5. La discriminación por género: un desigual reparto de las cargas del trabajo productivo, de la carga total del trabajo y del tiempo del no-trabajo	33
3.6. El tiempo libre: un tiempo inexistente	36
3.7. Los hijos, claves del comportamiento temporal o la inversión de las estrategias temporales	37
BIBLIOGRAFÍA	38

# EL TIEMPO Y LAS ACTIVIDADES DEL TRABAJO PRODUCTIVO, SUS CONSECUENCIAS SOBRE EL TIEMPO Y LAS ACTIVIDADES DENTRO Y FUERA DE LA EMPRESA

Este informe es el resultado de una investigación realizada en la empresa Sony durante el año 2001.

En primer lugar, destacamos, con algunas pinceladas, el marco teórico y algunos de los supuestos básicos de la investigación, junto con algunas consideraciones metodológicas y sobre los métodos y técnicas usados, como una forma de comprender mejor el conjunto de la investigación (Parte I). Posteriormente, entramos en el núcleo de los resultados desarrollados de la investigación (Parte II). No hacemos una distinción entre las conclusiones obtenidas por métodos cuantitativos (sólo por técnicas bivariadas) y por los cualitativos, sino que tratamos de entrelazarlos para dar una visión de complementariedad y mutua validación. Finalmente, tratamos de ofrecer un conjunto de conclusiones que a modo de líneas maestras atraviesan todos los resultados y les dan un sentido más coherente (Parte III).

## Introducción

### Los objetivos de la investigación

El objetivo de nuestro estudio se refiere concretamente al análisis de la organización y distribución (flexibilidad temporal, trabajo a tiempo parcial, contratos temporales, horarios, etc.) de las actividades y del tiempo de trabajo productivo en la empresa y a las consecuencias que dicha organización y distribución tiene tanto dentro del ámbito de trabajo como en el resto de la vida del trabajador/a y en particular en el ámbito reproductivo y en el del tiempo libre. En consecuencia, nuestro estudio tiene que ver con la distribución y flexibilidad de la jornada, de los diversos horarios y sus consecuencias sobre la vida en la empresa y fuera de ella. Nos interesa también estudiar las estrategias, acciones y actitudes de determinados colectivos de trabajadores/as con relación a dicho objetivo. Por otro lado, siguiendo investigaciones anteriores del equipo, pretendemos estudiar también, de manera más específica, cómo se identifica y se distribuye la carga/tiempo total de trabajo, concepto con el que se pretende componer las relaciones entre el trabajo/tiempo productivo y el reproductivo bajo la idea general de carga total de trabajo.

### La empresa

Para centrar nuestro objetivo la comarca del Vallés Occidental nos pareció un territorio idóneo, al existir desde 1998 un pacto comarcal por la ocupación dentro del cual se estaban desarrollando también numerosos "pactos de empresa por la ocupación", pactos en los que se introduce una mejora del empleo (paso de precario a indefinido, nuevos empleos), cambios en la

reorganización y flexibilidad de la jornada (en la que puede haber, pero no necesariamente, reducción del tiempo de trabajo): es decir se trata sobre todo de reorganizar, no de reducir la jornada. Nos hemos centrado en el caso de una sola empresa pero con la suficiente diversidad como para que pudieran darse situaciones horarias diferentes que nos permitiera poner a prueba diferentes marcos o casos comparativos. La empresa escogida, además de la diversidad de horarios, presentaba también un proceso de negociación y pactos durante estos años en el sentido de intercambio de flexibilidad empresarial a cambio de estabilidad laboral. El tiempo de trabajo ha estado en el centro de los debates y de las negociaciones de la empresa, lo que suponía un elemento de interés para nuestros objetivos.

## **1. EL MARCO TEÓRICO Y METODOLÓGICO**

### **1.1. Algunas orientaciones del marco y modelo teórico**

#### **Los ámbitos de aplicación**

El contenido de la investigación se refiere a los ámbitos o campos siguientes y a las relaciones que mantienen entre ellos:

- 1) El ámbito del tiempo y actividades del trabajo productivo (TATP), teniendo como referencia la empresa,
- 2) El ámbito del tiempo y actividades del trabajo reproductivo (TATR), y su relación con el TATP bajo la perspectiva de la carga total de trabajo (CTT), o tiempo de la producción ampliada (TPA)
- 3) El tiempo y actividades del no-trabajo (TAn-T), o tiempo y actividades del tiempo libre (TATL), y su vinculación con el TATP y TATR.

#### **Aspectos conceptuales y teóricos.**

Una serie de hilos conductores teórico-conceptuales han guiado la investigación.

- 1) El concepto de flexibilidad, laboral y horaria, concepto que con diferentes connotaciones ha estado presente en los ámbitos tratados, máxime en el de los tiempos, actividades y organización productiva. La idea de flujo tenso es correlativa a la de una flexibilidad que llena las exigencias productivas y de distribución de la empresa. El flujo tenso es el resultado y el componente directo de la flexibilidad temporal empresarial en el marco del "Just in Time": reorganización del trabajo y de la producción de bienes y servicios, (adecuada en cantidad, calidad y con productos competitivos en el momento oportuno de su distribución) contra todas las porosidades, inercias e inaniciones del tiempo y funcionamiento de máquinas y energía humana en la organización y distribución de la producción. El flujo tenso puede ser de diferente naturaleza según: i) que los flujos condicionen absolutamente los ritmos de trabajo de los colectivos de trabajadores, (cajera, producción en cadena), ii) que los

trabajadores sean quienes generen y dominen el flujo y iii) que los flujos estén únicamente controlados o vigilados por los trabajadores. Las consecuencias temporales son diferentes como también el control social sobre el trabajador. El recurso a las Técnicas de Información, Comunicación, Automatización y Cálculo (TICAC), como soporte y factor de generación y mantenimiento de flujos está en auge y ha sido uno de los factores que ha influido en este tipo tenso de organización productiva. En efecto, el flujo tenso se inscribe y surge como necesidad de responder a un cambio, progresivamente implantado, hacia un nuevo paradigma de organización productiva basada en una mayor dependencia del mercado y de las máquinas TICAC, la ruptura con la producción serial de masas y el paso a la producción flexible, el cambio del cronómetro a la informática y a una nueva organización temporal del trabajo. Conlleva la integración del conjunto del personal en las constricciones del flujo al responsabilizarlos más intensa y extensivamente en el tiempo y dedicación al trabajo y en los objetivos de la producción (Durand, 2001).

- 2) La segunda idea que atraviesa la investigación es la de Tiempo Social que vincula los tres ámbitos: el TATP, (que toma la empresa como sistema referencia), el TATR, (que toma como referencia el hogar y la familia) y el de las actividades, y el tiempo del no-trabajo, concepto a su vez cargado de diversas significaciones, descanso, tiempo libre o de ocio (TAn-T).
- 3) Por fin las ideas de Carga Total de Trabajo (CTT), como el conjunto del TATP y TATR. Y la de la Vida Cotidiana (VC), que articula el conjunto de los ámbitos.

#### **Los modelos que vinculan lo tres ámbitos**

Hemos partido de tres modelos diferentes: Se entiende como modelo una cierta configuración coherente de relaciones e influencias (incluso en el conflicto) entre actividades, tiempos, resistencias/dificultades, estrategias, deseos y construcciones simbólicas de los individuos que se dan en cada uno de los ámbitos señalados y entre sí. Los tres modelos o configuraciones sociales corresponden a grosso modo a los tres momentos históricos en la evolución del sistema productivo y a las correspondientes condiciones socio-familiares, ámbitos reproductivo y del tiempo libre. Lo cual no implica que estos momentos sociales hayan caducado y no tengan ya vigencia. Al contrario, uno de los problemas es el de su vigente superposición. Dichos modelos no son unas configuraciones formales sino que tienen contenidos sociales muy concretos.

- 1) El primer modelo se corresponde al del apogeo taylorista y fordista, caracterizado no solamente por un determinado tipo de la jornada laboral, sino también por unas pautas específicas de organización del tiempo de trabajo reproductivo y del tiempo de no trabajo.
- 2) El segundo corresponde en cierta medida al momento actual de nuestras sociedades y sistema de producción. Puede caracterizarse como un modelo de transición, de incertidumbre y de inestabilidad (en todos los órdenes) en cuanto a su estado y líneas de evolución teniendo en la flexibilidad, (con sus contradicciones internas), en la idea de resistencia, tensión y

desajuste v. acomodación y en el individualismo y subjetivismo social como resultado, los puntos centrales de su descripción.

- 3) El tercer momento representa un lado un tanto utópico aunque vislumbrado como posible y parcialmente implantado por algunos autores. Sería el momento en el que los tiempos de la CTT y del TAn-T estarían no solamente contemplados como necesidades sociales sino que estarían orientados al desarrollo de la vida de las personas y de los colectivos.<sup>1</sup>

### **Las pautas o dimensiones discursivas**

Aunque sea sólo como supuestos orientativos pero también operativos, al menos en sentido discursivo, hemos llevado a cabo una descripción sustantiva de cada uno de los modelos. Pero para ello, hemos definido previamente algunas pautas o dimensiones, idénticas para todos los modelos, de tal forma que cada modelo tiene en cada pauta una asignación de contenido discursivo diferente. Estas pautas transversales son las siguientes:

- 1) La organización, distribución (reparto) de los diferentes TATP, TATR y TAn-T y sus influencias recíprocas.
- 2) La negociación del TATP y del TAn-T en la empresa y del TATR y del TAn-T en el hogar considerando dichos tiempos como recursos y objetos de intercambio y por tanto de estrategias de las personas: contenidos, proceso y resultados de la negociación.
- 3) Las consecuencias de la atribución y reparto del TATP (p.e. en la salud), del TATR y del TAn-T en formas de aceptación (asimilación o acomodación), de equilibrio y de rechazo (resistencia, desajuste o dificultades), tanto personales como grupales y todo ello en el terreno de la realidad objetiva y/o en el de la vivencia subjetiva.
- 4) La conciencia (representación, proyectos, estrategia, recursos temporales, valores, etc) de los TATP, TATR, CTT y TAn-T en tanto que identidades sociales.
- 5) Las consecuencias de carácter social y/o cultural en los hábitos y modos de vida y las implicaciones mutuas entre los tres ámbitos y sus tiempos correspondientes.

### **Los colectivos comparados**

Los grupos o colectivos (secciones de la empresa) mayoritarios en la empresa permitían además acercarnos al ideal comparativo que habíamos proyectado, puesto que contenían una base suficiente de contraste de las condiciones de trabajo, (horario, tipo y organización productiva) y las condiciones familiares. En efecto, a partir de una primera documentación y descripción narrativa nos percatamos de la existencia de cuatro grupos característicos, que después han quedado plenamente confirmados, de gran interés comparativo para nuestro objetivo. Los

---

<sup>1</sup> La idea general que hemos desarrollado con nuestros modelos guarda una gran concomitancia con la desarrollada por Boulin, Silvera (2001) cuando sistematiza diferentes teorías sociológicas y económicas pe. Sue, Mothé, Parker, Grossin, Pronovost, Hörring y los momentos históricos de las relaciones entre la esfera o ámbito del trabajo y el resto o TAn-T (incluyendo en el TATR)

colectivos que describimos dejan de lado otras secciones de la empresa como p.e. la administración y distribución centrándose solamente en las tres secciones de producción, inserción y diseño; además el estudio se realiza en época de baja producción, esto es, cuando hay menor presencia de trabajo eventual o temporal:

- 1) Colectivo de trabajadores jóvenes (sobre todo hombres) con cualificación media en la sección de inserción automática con horarios de turnos rotatorios, sin cargas familiares viviendo en el hogar de sus padres o solos.
- 2) Colectivo de trabajadores (sobre todo hombres), menos jóvenes, de alta o media alta cualificación, con horario partido trabajando en la sección de diseño, viviendo en pareja o no, con y sin hijos.
- 3) Colectivo de trabajadores (sobre todo mujeres) sin cualificación que trabajan en producción, en cadena y en turno intensivo de mañana viviendo en pareja con cargas familiares.
- 4) Colectivo de trabajadores (sobre todo mujeres) algo más jóvenes y ligeramente algo más cualificadas por estudios que el grupo precedente, en turno intensivo de tarde que viven en pareja o no, con y sin hijos, con o sin sus padres.

### **El modelo general**

A partir de aquí se ha procedido a una descripción hipotética, muy sucinta y lo más próximo a la realidad, tanto de indicadores como de los posibles discursos de los supuestos contenidos para cada ámbito y para cada modelo de las pautas o dimensiones. El resultado es una especie de matriz de triple entrada, 3 ámbitos x 3 modelos x 5 pautas, donde cada casilla contiene un supuesto de contenido cuya presencia y grado de la misma se trata de confirmar mediante la recogida de la información y su análisis. Dicho contenido se refiere a indicadores empíricos de actividades, tiempos, atributos socio-profesionales, condiciones socio-familiares, género, edad, etc.; a aspectos actitudinales, a contenidos de representaciones, dificultades o desajustes, estrategias, estructuras de sentido; no se trata pues, exclusivamente de indicadores objetivados de una encuesta sino también expresiones (enunciados o proposiciones en frases o párrafos) discursivos. El conjunto constituye la base de los supuestos que sirven como guía para el análisis y la interpretación. Ello nos permite comprobar hasta qué punto, la empresa estudiada, o mejor los colectivos estudiados, secciones de la empresa, algún tipo de horarios etc. se acercan más al ideal de los modelos.

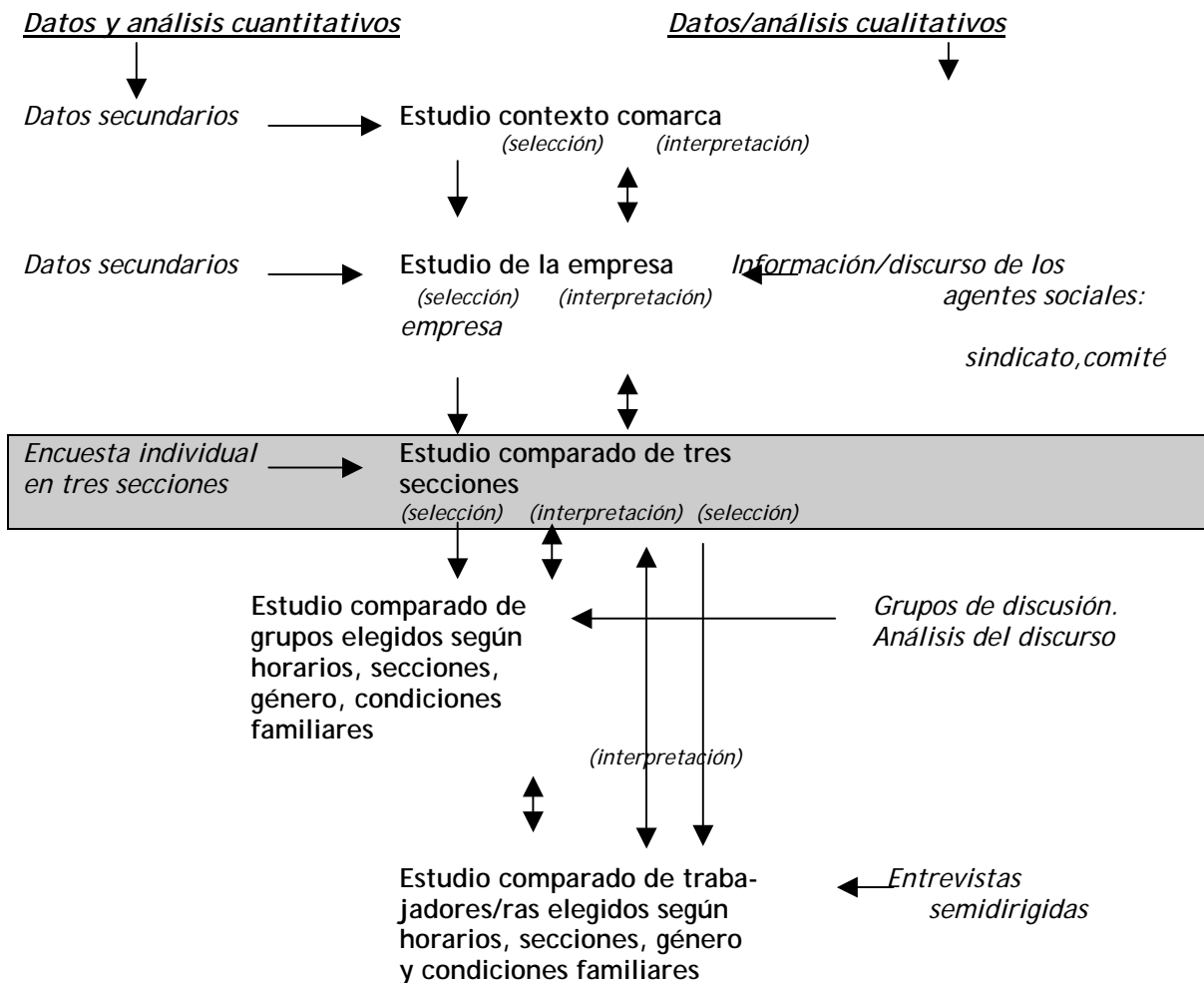
## **1.2. Apuntes metodológicos**

### **El proceso**

El proceso metodológico ha seguido algunos de los métodos que habitualmente usamos en estudios similares. En esta investigación el proceso ha sido más simple. Básicamente se ha

tratado i) de construir un objeto de estudio que contiene tanto aspectos institucionales como individuales, en particular datos de la empresa, entrevistas informativas a la dirección y sindicatos, encuestas y entrevistas individuales, grupos de discusión, entrevistas en grupo, etc a fin que contener tanto las referencias individuales o de los grupos concernidos como otras de carácter más contextual, ii) de construir el objeto de estudio que contiene distintos conjuntos (modelos, pautas, ámbitos, colectivos) que se vinculan o articulan a través de la carga de trabajo total y del tiempo social de la vida cotidiana y iii) de considerar no solamente el lado más o menos objetivable del fenómeno analizado sino también las construcciones simbólicas o ámbitos de sentido.

El esquema del proceso de investigación es el siguiente:



### Los métodos

Ha sido particularmente valiosa la elección de los criterios que hemos seguido para escoger los grupos de discusión y las entrevistas a los/as trabajadoras. Se han revelado fecundos como grupos comparativos, en los que jugaban todos los elementos de horarios, de género, de sección y de



condiciones familiares. Por otro lado estos criterios y los grupos constituidos por ellos han sido muy coherentes con los que han surgido del análisis de las encuestas. En este aspecto juega a fondo la complementariedad entre cuantitativo y cualitativo, incluso como triangulación de métodos y de sus resultados. El juego de entretrejer los hilos de los métodos cuantitativo y cualitativos tienen no sólo la virtualidad, como acabamos de señalar, de que las tipologías cuantitativas sean soporte de la elección de las entrevistas y grupos de discusión cualitativos sino también de que los resultados correspondientes “se dialoguen” entre sí en busca de interpretaciones más integradas y globales. De hecho, aspectos o conclusiones que provienen de los datos y análisis cuantitativos no han sido completamente “comprendidas” en su significado mas que cuando han sido interpretadas discursivamente a partir de las entrevistas individuales y grupos de discusión. Y al revés, intuiciones tenidas en la interpretación de las entrevistas o grupos de discusión han sido confirmadas y circunscritas a partir del análisis de la encuesta.

### La encuesta, las variables y los análisis

El cuestionario se ha administrado a una muestra de trabajadores/as de la empresa de las secciones de producción, inserción y producción con un total de 262 entrevistas sobre una plantilla total aproximada de 1200 trabajadores/as. De las preguntas del cuestionario hemos elaborado las variables que, por ámbitos, se presentan en la Tabla 1.

*Tabla 1. Ámbitos y variables del análisis*

#### *1. Empresa-Trabajo productivo*

---

a) Variables temporales de trabajo productivo cotidiano: sistema de horario cotidiano en la empresa vinculado a la edad y al tiempo de contratación.

**HORARIO:** Partido / Rotatorio / Mañana / Tarde

**ANTIGÜEDAD:** Década 70's / Década 80's / Década 90's / 2000

**EDAD:** 18-27 / 28-37 / +37

b) Variables adicionales de caracterización del puesto de trabajo junto con género

**SECCIÓN:** Diseño / Inserción / Producción

**CATEGORIA PROFESIONAL:** Técnico superior / Técnico Medio / Administrativo-a / Operario-a

**ESTUDIOS:** Primarios / EGB / BUP / FP / Universitarios

**CONTRATO:** Indefinido / Temporal

**GÉNERO:** Varón / Mujer

#### *2. Condiciones sociofamiliares*

---

a) Variables que definen el tiempo de ciclo de vida expresión del tiempo social

**CONVIVENCIA:** Vive con padres / Vive solo-a / En pareja / Pareja con hijos / Otras

**DEPENDENCIA:** Ninguna / Personas mayores / Hijos-as

b) Variables temporales familiares vinculadas al trabajo productivo

**OCUPACION:** Ocupado él-ella / Pareja ocupada / Él-ella+Padres / Otras situaciones

**COINCIDENCIA:** Coinciden horarios en la pareja / Parcialmente / No coinciden / No pareja

#### *3. Trabajo reproductivo*

---

a) Percepción de las dificultades del trabajo reproductivo

**TAREAS HOGAR:** Dificultades para realizarlas / No dificultades

**CUIDADO HIJOS:** Dificultades para realizarlas / No dificultades

b) Reparto del trabajo reproductivo

QUIEN COCINA: Él-ella / Ambos / Él-ella+Pareja / Él-ella+Padres / Otras situaciones

QUIEN LIMPIA: Él-ella / Ambos / Él-ella+Pareja / Él-ella+Padres / Otras situaciones

QUIEN COMPRA: Él-ella / Ambos / Él-ella+Pareja / Él-ella+Padres / Otras situaciones

QUIEN CUIDA HIJOS: Él-ella / Él-ella+Pareja / Él-ella+Padres / Otras situaciones / No hijos

QUIEN BRICOLAJE: Él-ella / Ambos / Él-ella+Pareja / Él-ella+Padres / Otras situaciones

4. *Tiempo libre (no trabajo): posibilidad de realizar o disfrutar del tiempo de ocio*

ASOCIACIONES: Dificultades para participar / No dificultades

OCIO FAMILIAR: Dificultades para disfrutarlo / No dificultades

OCIO INDIVIDUAL: Dificultades para disfrutarlo / No dificultades

OCIO AMISTADES: Dificultades para disfrutarlo / No dificultades

Los análisis referentes a los datos de la encuesta se han realizado por medio de métodos bivariados puesto que deseábamos contrastar de manera comparada, i) los tipos de horarios (cuatro básicamente: turnos rotatorios, intensivos y continuos de mañana, intensivos y continuos de tarde y partido de mañana y tarde) y las secciones de trabajo en la empresa, (tres fundamentalmente: inserción, producción y diseño) con conjuntos de variables de naturaleza socio-demográfica y características socio-profesionales, todo ello formando el ámbito del TATP; ii) las condiciones socio-familiares y características referidas al TATR; y iii) el TA-nT. No hay duda de que la reiteración y minuciosidad propio del análisis bivariado, cuando se examinan numerosas tablas de contingencia, permite también conclusiones más globales que, de alguna manera, reflejan las relaciones que se dan entre el conjunto de las variables.

## Las entrevistas y los grupos de discusión

### *Las Entrevistas individuales:*

El objetivo de la entrevista consiste en poder captar e identificar los posibles discursos sobre las relaciones que se establecen entre diferentes distribuciones del tiempo de trabajo y de las propias actividades laborales, del tiempo y actividades fuera de la empresa tanto en su ocupación como en su ejecución y responsabilidad. Los criterios de elección de las 8 entrevistas individuales han sido los siguientes:

	Entrevista 1	Entrevista 2	Entrevista 3	Entrevista 4
Clave	Mujer Producción 1	Hombre Diseño	Hombre Mantenimiento	Hombre Inserción 1
Sexo, edad	Mujer	Hombre ~30	Hombre 33	Hombre ~30
Secció	Jefe equipo Prod.	Ingeniero Diseño	Operario Mantenimiento	Jefe equipo Inserción
Jornada ego	Continua (mañana)	Partida	Continua (mañana)	Turnos rotativos
Familia	Pareja e hijos (14 a.)	Pareja e hijo pequeño	Pareja e hijos pequeño	Parella e hijo pequeño
Jornada pareja	Continua	Tardes	Tardes	Mañanas
TR	Total	Nulo	Ayuda y cuidado del hijo	Ayuda y cuidado hijo
Tiempo de no-Trabajo	Mínimo, intersticial orientado a la familia	Mínimo residual, activo parcialmente, descanso	Mínimo residual, activo parcialmente, deporte	Mínimo y residual

	Entrevista 5	Entrevista 6	Entrevista 7	Entrevista 8
Clave	Hombre Producción	Hombre Inserción 2	Mujer Producción 2	Mujer Diseño
Sexo, edad	Hombre- 28	Hombre	Mujer	Mujer
Secció	Operario Producción	Operario Inserción	Operaria Producción	Diseño
Jornada	Continua (tarde)	Turnos rotatorios	Continua(tarde)	Partida

Familia	Vive solo	Pareja e hijo pequeño	Vive con padres	Pareja e hijo pequeño
Jornada pareja	-	Partida	-	Torno rotatorio
TR	Parcial	Equitativa distribuida	Nula, asumida por madre	Subcontratada parcial
Tiempo de no-trabajo	Semana: Activ. artist.. Fin semana: Relación	Orientada a la familia	Semana: residual Fin semana: relacional )	Mínimo y residual

### *Los Grupos de discusión*

El objetivo de este método consiste en conocer cómo se forman y manifiestan las diferencias y acuerdos en torno a los problemas y temáticas que son objeto de investigación. Para la elección de los grupos de discusión se han seguido los siguientes criterios.

- GD1. Un grupo de hombres de inserción automática.
- GD2. Un grupo de mujeres de la línea de producción (mañana).
- GD3. Un grupo de hombres de la línea de producción (mañana).
- GD4. Un grupo de mujeres de la línea de producción (tarde).
- GD5. Un grupo de hombres de la línea de producción (tarde).
- GD6. Un grupo de mujeres y hombres del área técnica o "diseño".

## **2. RESULTADOS Y CONCLUSIONES DETALLADOS DE LA INVESTIGACIÓN TENIENDO EN CUENTA TANTO LOS DATOS DE LA ENCUESTA COMO LA INFORMACIÓN E INTERPRETACIÓN PROCEDENTES DE LAS ENTREVISTAS Y GRUPOS DE DISCUSIÓN**

Presentamos los resultados y conclusiones descriptivos teniendo en cuenta tanto el análisis de los datos de la encuesta como las interpretaciones de las entrevistas y de los grupos de discusión. Las interpretaciones de las entrevistas y grupos de discusión se intercalan en el texto con letra cursiva. Como hemos anunciado tratamos de integrar las conclusiones del análisis cuantitativo y cualitativo sin establecer separaciones entre ambos dado que son resultados que revelan una orientación explicativa y otra interpretativa, las dos caras que configuran la realidad examinada. De todas maneras seguiremos el orden que proviene de los ámbitos examinados y de sus relaciones mutuas.

**2.1.El tiempo y la flexibilidad en el trabajo productivo: organización y efectos. Una mirada que toma como referencia la empresa y, en ella, las tres secciones estudiadas.**

### **a. La tipología de horario, sección, género, edad, cualificación, formación y contrato.**

Partimos del siguiente cuadro que resume y condensa las conclusiones cuantitativas que hemos encontrado en este nivel, a partir de las asociaciones encontradas entre los valores de las variables:

Tipo 1 TATP	Tipo 2 TATP	Tipo 3 TATP	Tipo 4 TATP
Inserción Turnos rotatorio 40 horas o menos	Producción Turno de mañana 40 horas o menos	Producción Turno de tarde 40 horas	Diseño Horario partido Más de 40 horas
Hombres Exclusiva presencia	Mujeres Mayor presencia	Mujeres Algo mayor presencia	Hombres Casi presencia exclusiva
Más jóvenes Entre 18-27 años	"Media" de edad Entre 28 y 37 años (débilmente, más de 38)	Más jóvenes Entre 18-27 años	"Media" de edad Entre 28-37 años
Menor antigüedad En los 90 y el 2000	Mas antigüedad En los 70, 80, (en los 90, relativamente menos)	Menor antigüedad Sobre todo en los 90 y el 2000	Menor antigüedad En los 90 y el 20000
Técnicos medios Operarios (en la media)	Operarios	Operarios (sobre todo)	Técnicos superiores (sobre todo) Técnicos medios
Ligera mayor presencia de contrato tpo completo (indefinido o temporal)	Ligera mayor presencia de contrato indefinido (tiempo completo + parcial) Ligera mayor presencia contrato tiempo parcial (temporal o indefinido)	Ligera mayor presencia de contrato temporal (tiempo completo) Ligera mayor presencia contrato indefinido (tiempo parcial)	Ligera mayor presencia de contrato indefinido (sobre todo a tiempo completo) Ligera mayor presencia de contrato temporal (sobre todo tiempo parcial)
FP	Primaria o Bachiller elemental/EGB o BUP		Estudios superiores

1. La sección en la que se trabaja determina y contextualiza el sistema de horario. Cada sección en la empresa conlleva un tipo y contenido de trabajo, un nivel de tecnificación y por ende un tipo de flexibilidad y/o desincronización horaria. La autonomía en el control del tiempo de trabajo o en el tiempo para sí o para los otros es una utopía lejana.

2. Las secciones no solamente condicionan el sistema de horarios sino que también se corresponden con formas de organización productiva muy diferentes y por tanto tipos, contenidos y exigencias de trabajo diversos.

1) La sección de Inserción marca de alguna manera el volumen y la dinámica de la productividad al resto. Por tanto es donde más directamente se resienten las condiciones de la JiT. Por otro lado es donde más ha invertido la empresa en automatización y donde hay mayor necesidad de amortización. Todo ello hace que sea "el lugar" donde más afecta la "flexibilidad temporal desincronizada" bajo el imperativo de las exigencias de la empresa en el sentido más "duro-flex" del término. *La flexibilidad extrema en el horario de trabajo en esta sección se manifiesta por la organización rotativa del trabajo en turnos quincenales, así como por los cambios de planificación en la distribución anual de los mismos en función de las necesidades de la empresa. El horario anual de la sección se organiza de forma tal que al inicio de año, enero, se suministra un primer esquema de horario anual a los trabajadores, que después suele ser modificado en el mes de mayo.*

2) La sección de Diseño es un centro de creación y de trabajo en equipo. Trabajan 8 horas diarias en un sistema de horario partido pero pueden ser ampliadas diaria, semanalmente e incluso en vacaciones. Se trata de una "flexibilidad elástica extensiva", "elas-flex", siempre

del lado de la empresa según las exigencias de la producción. La escala socio-temporal tiene como referencia sobre todo el fin de semana. Es también la sección donde se trabaja con instrumentos más informatizados e inteligentes. El diseño tiene un modelo horario más clásico aunque con condiciones que podrían favorecer la aparición de alguna posibilidad de autogestión. Pero éste no es precisamente el caso, la flexibilidad temporal se usa precisamente para trabajar más como horas extraordinarias. *La característica más evidente del tiempo de trabajo productivo en esta sección es la extensión y ampliación del mismo. El tiempo de trabajo invade el resto de los ámbitos de la vida cotidiana de los trabajadores.*

- 3) La sección de Producción es la sección en la que prima el modelo más tradicional de la producción taylorista: cadena serializada, manual y rígida. Su sistema horario es parcialmente flexible en el sentido de una desincronización parcial: horario de mañana o de tarde pero sin rotación ni trabajo en fines de semana. De hecho es la sección y horario que más facilita la compatibilidad de su trabajo con otros tipos de dedicaciones pe. al hogar. En realidad y por causas debido al horario y otras que iremos completando se han de diferenciar dos tipos: i) las personas que trabajan por la mañana ii) de las que trabajan la tarde.

*3. La distribución de los turnos entre los/as trabajadores/as es vista de forma negativa por parte de estos, que la consideran arbitraria y rígida. Las implicaciones del turno de mañana o de tarde son distintas en función del género y de la situación familiar de los trabajadores. Lo más destacable de este hecho es comprobar cómo las mujeres distinguen de forma clara, al contrario que los hombres, el horario que les conviene en tanto que trabajadoras, y el horario que les conviene en tanto que "amas de casa" o personas con cargas domésticas y familiares.*

#### **b. Sobre los cambios en el tiempo de trabajo**

*4. La cuestión de la reducción de la jornada laboral no se plantea de forma espontánea en las demandas de los/as trabajadores/as, ni es objeto de una preocupación específica. En términos generales la posibilidad de reducción de la jornada laboral es rechazada si va asociada a una reducción de los salarios, que son considerados ya de por sí bajos. En algunos trabajadores hombres sí se manifiesta un interés por esta cuestión, y se considera que la reducción de jornada podría ser útil para hacer disminuir el paro y, en el ámbito personal, para disponer de más tiempo libre. También en esos casos se rechaza la reducción del horario si va acompañada de reducción salarial, pero en cambio se señala que se prefiere trabajar 35 horas a la semana con el salario actual que 40 con un aumento proporcional. También se rechaza un aumento salarial si éste fuera acompañado de un empeoramiento de los horarios de trabajo. En el caso de las mujeres casadas y con hijos, la reducción de jornada suele pensarse con relación a los ingresos globales de la familia. La reducción de jornada, acompañada de reducción salarial, solo se vería factible en el caso de que sus respectivos maridos percibieran un salario suficientemente elevado para permitir una reducción de la aportación económica de la mujer en la familia,*

situación que no es habitual en las trabajadoras de la empresa. En el marco de este debate, algunos trabajadores hombres dejan entrever una concepción bastante tradicional de la división sexual del trabajo, al considerar que la responsabilidad del trabajo productivo es fundamentalmente de los hombres, y la del reproductivo de las mujeres. Aparece, pues, un imaginario que nos lleva al modelo de salario familiar clásico.

5. Los cuatro tipos mostrados, **Inserción o Turnos rotatorio o inserción, Producción con Turno de mañana; Producción con Turno de tarde; Diseño con Horario partido**, son tipos básicos con los que se asocian otras características sociales y profesionales:

- 1) Las exigencias formativas y de cualificación profesional son diversas en función del tipo y contenido del trabajo y por tanto de la sección. Por ello, al menos para esta empresa, la formación exigida determina, como condición previa, que la inserción laboral encauce a las personas a unas u otras secciones. Por tanto, la formación pasa ser así una causa importante de discriminación y de reparto no equitativo de los diferentes tipos de horarios/turnos y secciones. ¡No deja de ser una forma muy “naturalizada” de encontrar una explicación!. La formación en Producción es la más baja exigida, media en Inserción y alta en Diseño. Con la formación van parejas las diferentes cualificaciones. Ello hace que hombres y mujeres se distribuyan desigualmente entre horarios y secciones, lo que será un condicionante decisivo para apuntalar y justificar aún más a la mujer en su ocupación tradicional y mayoritaria en el tiempo reproductivo. Para las mujeres que trabajan fuera de casa, el tipo de horario y trabajo tiende a reforzar más su situación social tradicional, al menos en el medio popular examinado. En los horarios de mañana y tarde de Producción, con mayor presencia de mujeres, se percibe una ligerísima mayor formación en las personas del turno de tarde.
- 2) La antigüedad en la contratación junto al proceso y forma de expansión de la empresa y a una política de contratación de gente joven han hecho que las secciones marquen también no sólo diferencias notables según la edad de los trabajadores/as sino también en el tipo de contrato.

c. La percepción que los/as trabajadores tienen de la influencia del trabajo sobre los problemas de salud.

<b>La atribución al trabajo como origen de enfermedades diversas, trastornos de sueño y nerviosos, estados depresivos, apatía, desmotivación, falta de concentración atribuidos al trabajo,</b> es mayor o menor según,			
se esté en, Tipo 1 TATP	Tipo 2 TATP	Tipo 3 TATP	Tipo 4 TATP
Turnos rotatorio 40 horas o menos Inserción Hombres (exclusiva presencia)	Turno de mañana 40 horas o menos Producción Mujeres (mayor presencia)	Turno de tarde 40 horas Producción Mujeres (algo mayor presencia)	Horario partido Más de 40 horas Diseño Hombres (casi presencia exclusiva)

Nota: el sentido de las flechas indica el sentido de la influencia de los tipos de horarios, sección y género sobre la atribución al trabajo como causa de los problemas de salud. Los signos positivos y su cantidad indican la intensidad comparativa de dicha influencia. Este esquema, y los siguientes, proviene de los resultados de la asociación entre variables a través de las tablas de contingencia correspondientes. Esta 'simbología' es válida para todos los casos posteriores aunque con diferentes contenidos.

6. En líneas generales la atribución o percepción que los trabajadores tienen de que el trabajo influye en los problemas de salud, (enfermedades diversas, trastornos de sueño y nerviosos, estados depresivos, apatía, desmotivación y falta de concentración) es redundante para todas las enfermedades con relación a diferentes situaciones o condiciones socio-profesional y personales aunque con distinta intensidad. Así, esta atribución o percepción es mayor entre los que trabajan en inserción, (turnos rotatorios, 40 horas, mayor presencia de hombres, más jóvenes) y en diseño (turno partido, horas extras, más de 50 horas) que en producción (menos de 40 horas y entre 41 y 49, más presencia de mujeres).

*7. Se da un descontento general entre los trabajadores de la empresa por las condiciones de trabajo en lo que se refiere a ritmos y control. En inserción, son los turnos rotatorios los señalados como responsables de trastornos físicos y psíquicos y de problemas de salud varios. En producción, se critica fundamentalmente la intensidad del ritmo de trabajo y los problemas de salud derivados de la posición de la cadena. En ambos casos, se considera que la empresa ejerce un control muy rígido durante el proceso de trabajo en lo que se refiere a la regulación del tiempo de descanso, de las visitas a los lavabos, etc.*

2.2. Las relaciones y efectos mutuos entre TATP y el TATR: percepciones y hechos. Las condiciones socio-familiares, CSF, y características socio-profesionales. Una mirada que toma como referencia el marco conceptual de la distribución o reparto (del tiempo de) la Carga total de trabajo.

Además de la "vida" en el trabajo la gente sigue viviendo socialmente, en otras situaciones y en otros ámbitos y/o instituciones. Estas "otras vidas" son, a veces, independientes de la del trabajo, otras, la mayor parte, no lo son tanto o no lo son en absoluto. Precisamente de las dependencias mutuas, entre otras cosas, trata esta investigación. En general, este ámbito no ha de contemplarse sólo como aquellas actividades objetivables que se hacen en torno al cuidado del hogar y/o la familia sino que también se extiende al mundo relacional de la primera socialización, al espacio de responsabilidades, obligaciones y aspectos normativos e informales, a los valores, estrategias y representaciones: todo ello algo difuso pero que constituyen el dominio fundamental de lo que se llama el trabajo reproductivo, por oponerlo al productivo en la empresa.

- a. Hacia una tipología de las condiciones familiares a partir del tipo de personas que conviven en el hogar, (1), la Convivencia familiar, (2), la Dependencia familiar, (3), la Ocupación familiar, y (4), la Coincidencia horaria (sólo de la pareja).

Las dos primeras, (1) y (2) conforman e identifican una dimensión de las Condiciones familiares ligada la Ciclo de vida familiar y la dos últimas (3) y (4) otra dimensión de las Condiciones vinculada al Trabajo productivo en la familia. ¿Tienen algún grado de asociación entre ellas?. ¿Forma una tipología coherente?. Veamos algunos resultados sintetizados obtenidos a partir de las asociaciones de los análisis de las tablas de contingencia de las variables de la encuesta. Son los tipos de las condiciones socio-familiares, TCSF.

Tipo 1 CSF	Tipo 2 CSF	Tipo3 CSF	Tio 4 CSF	
Vive en pareja o solo pero, con padre/madre o ambos	Vive en pareja con hijos	Vive en pareja sin hijos	Vive solo	(1)
Mayores dependientes o no dependientes	Hijos dependientes Ligeramente superior	Nadie dependiente Ligeramente superior	Nadie dependiente	(2)
Encuestado ocupado	Ambos ocupados	Ambos ocupados	Encuestado ocupado	(3)
Coincidencia horaria: no pertinente	Coincidencia parcial horaria (+ frecuente si ego es mujer) o no coincidencia (+ frecuente si ego es hombre)	Coincidencia horaria (+frecuente ego hombre)	Coincidencia horaria: no pertinente	(4)

8. Como se ve se da una fuerte coherencia entre los valores de las cuatro variables que definen las condiciones socio-familiares. Señalemos dos apuntes:

- 1) La situación de los que viven solos (o en pareja), con (o sin padres), pero que sólo trabaja el ego, es proporcionalmente más frecuente en diseño o inserción. Son además más jóvenes. Las parejas en las que ambos trabajan, tengan o no hijos, se dan sobre todo entre los/las que trabajan en producción y menos en diseño e inserción: el hecho de trabajar los dos miembros de la pareja está más vinculado a producción donde el salario es menor.
- 2) Es llamativo, aunque comprensible, que allí donde hay mayor probabilidad de que ambos miembros de la pareja trabajen y haya más hijos dependientes (en producción con horario de mañana y con más presencia de mujeres como egos), sea donde la coincidencia de horario entre los miembros de la pareja sea parcial, (o no lo sea en absoluto), y que haya coincidencia donde los dos trabajan pero sin hijos (o sin hijos dependientes): producción, turno de mañana y con más presencia de mujeres.

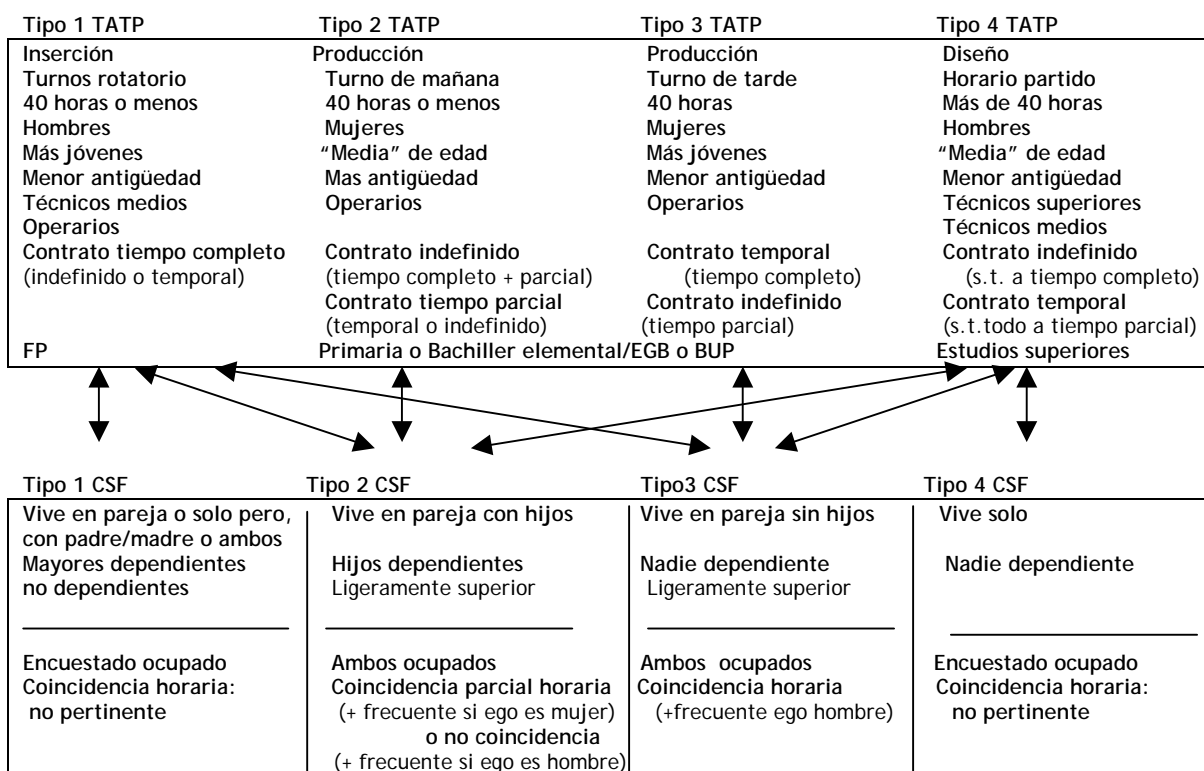
9. La desincronización parcial o total anunciada en 8 de las jornadas de trabajo de los dos cónyuges en las familias con hijos parece responder a una estrategia consciente de la pareja para cubrir las necesidades de atención de los hijos. Así, por ejemplo, el horario de mañana de la mujer se combina con el de tarde del hombre y, con la ayuda de otros miembros de la familia (padres, hermanos, etc.) puede sincronizarse con los horarios de entrada y salida de los niños del colegio. Un elemento frecuente en los 'grupos de discusión' es la presencia de esta estrategia



familiar. Sin embargo, no todos aportan lo mismo ya que esta estrategia tiende a maximizar el tiempo de trabajo reproductivo de las mujeres en el hogar. Así, la centralidad productiva de los hombres prácticamente no es cuestionada, mientras que las mujeres, aún habiendo abandonado el modelo de ama de casa a tiempo completo y con dedicación exclusiva, asumen ambos tipos de trabajo. Las mujeres prefieren horarios de mañana que, aunque impliquen grandes madrugones, liberan las tardes para poder dedicarse plenamente a las funciones asumidas (de mayor o menor grado). De este modo invisibilizan la carga total de trabajo y suavizan los conflictos latentes a la desigual distribución del trabajo en el seno de la familia.

b. Relaciones entre la tipología de las Características socio-profesionales, (horario, formación, etc., edad y género) y la de las Condiciones familiares: Las condiciones objetivadas de configuración de la Carga total del trabajo

Este cuadro relaciona las características de los tipos de horarios, las socio-profesionales y las de edad y género, o TATP, con los tipos de condiciones socio-familiares, TCSF.



Nota: La doble dirección de los segmentos indica asociación y no dependencia entre los diferentes tipos de TATP y TCSF

10. Algunas de las consecuencias que se derivan de la observación de este cuadro han sido ya expresadas precedentemente. Llama la atención la coherencia que se da tal y como venimos señalando cuando se dan por separado, de un lado, los tipos que surgen dentro del ámbito productivo y, de otro, los que provienen de las Condiciones socio-familiares. Sin embargo, esta coherencia no se mantiene tan evidente y asociada cuando, como en el grafo, se trata de buscar una tipología conjunta entre ambas. En buena parte, aunque se den concomitancias, los tipos de las condiciones familiares no coinciden absolutamente con los que provienen de la tipología del ámbito productivo, visiblemente manifiesto a través del cruce de flechas. Es decir, que mantienen un grado de independencia entre ambas tipologías, (Recordemos que en las Condiciones sociofamiliares intervienen dos dimensiones, la primera, ligada al Ciclo de vida familiar y por tanto a la edad, Convivencia y Dependencia familiar; la segunda, al Trabajo productivo familiar, Ocupación familiar y Coincidencia horaria productiva).

11. No obstante las condiciones se acumulan sobre la mujer. Lo que aparece evidente es que allí donde hay más presencia de la mujer en el trabajo (en producción, en horarios de mañana y tarde) es donde las condiciones familiares suponen más carga (y tiempo) de dedicación. Una razón de más para suponer que (el tiempo de) la Carga total de trabajo se acumula en ellas con mayores exigencia de presencia, responsabilidad y actividad en el hogar. Es una buena razón para pensar que hay grupos sociales, las mujeres, que, trabajando en condiciones de trabajo peores y no necesariamente de horario, la vuelta a casa supone exigencias de más carga de trabajo y responsabilidad.

12. La edad, vinculada a la antigüedad, tiene un poder explicativo en la coherencia de la tipología de las condiciones socio-familiares e interviene algo menos en la tipología profesional. Pero interviene. Por un lado, la empresa ha tendido a contratar trabajadores/as jóvenes en la expansión habida en ella en la última década. Ello hace, junto al hecho de que dicha expansión ha sido concomitante con la implantación de secciones nuevas, que la diferencia y antigüedad se reflejen también algo en las diferentes secciones y por tanto en los horarios y, como habíamos afirmado, en los tipos de contrato ligados a la antigüedad, (la otra parte de la explicación de los contratos viene de la cualificación y formación). Por otro lado, la edad y la antigüedad es lo que da coherencia a una de las dimensiones de las condiciones familiares. En efecto, la tipología de las condiciones familiares expresa de alguna manera el concepto de ciclo familiar (convivencia y dependencia).

c. La percepción que los/las trabajadores/as atribuyen al sistema horario (organización horaria) como causa de las dificultades que encuentran para realizar diferentes actividades de trabajo reproductivo según la organización horaria y otras características profesionales y al género.

Se trata de una desigualdad que toca a la creencia o representación que los/as trabajadores/as se hacen de la influencia que el tiempo de trabajo tiene sobre la realización de los trabajos y tareas domésticas, esto es de la representación de las relaciones entre TATP y TATR dentro de la idea de Carga total de trabajo. Para ello se examina cómo los trabajadores se representan la relación entre horarios y la realización de trabajos domésticos precisamente en función de los diferentes horarios y otras características que les acompañan. Por ello esta “relación causal” atribuida se sitúa en el nivel de creencias o representaciones independientemente de que realicen o no las tareas domésticas. Puede ser una manera también, en tanto que creencias, de encontrar razones justificatorias para hacer o no hacer dichas labores.

Esquema de relaciones entre los Tipos de TATP y la representación de las dificultades para realizar las actividades domésticas en función del horario de trabajo

<sup>2</sup> La influencia atribuida al horario de trabajo como origen de la dificultad para realizar tareas domésticas o de cuidado de la familia es mayor o menor según,			
↑ +++ ++	↑ ++	↑ +	↑ +++ ++
se esté en,			
Turnos rotatorio 40 horas o menos Inserción Hombres (exclusiva presencia) Tipo 1 TATP	Turno de mañana 40 horas o menos Producción Mujeres (mayor presencia) Tipo 2 TATP	Turno de tarde 40 horas Producción Mujeres (algo mayor presencia) Tipo 3 TATP	Horario partido Más de 40 horas Diseño Hombres (casi presencia exclusiva) Tipo 4 TATP

13. La percepción de que el horario de trabajo está al origen de las dificultades para llevar a cabo tareas domésticas o de cuidado de la familia es mayor si se trabaja en turno rotatorio (inserción, 40 horas) o turno partido (diseño, 50 horas o más) que si se trabaja en turnos de mañana (producción 40 horas o menos) y sobre otro de tarde (producción y trabajo de 40 horas). Correspondientemente la percepción de la influencia de los horarios como dificultad para llevar a cabo estas actividades es mayor entre los hombres que entre las mujeres, ya que hay más hombres en estas dos secciones que mujeres. De hecho esta conclusión es coherente con la idea de que ambos horarios, sobre todo el de la mañana, sea considerado como el “mejor horario”, (sobre todo para desarrollar las actividades reproductivas y de cuidado de los familiares). De alguna manera es un horario que establece claramente una ruptura de 8 horas de empresa y 8 horas de no-empresa pudiendo así llevar a cabo el trabajo reproductivo. Son las mujeres las que están mayoritariamente en la creencia de que horarios y condiciones de trabajo no es un gravamen para realizar los trabajos de reproducción, precisamente siendo las que más lo realizan.

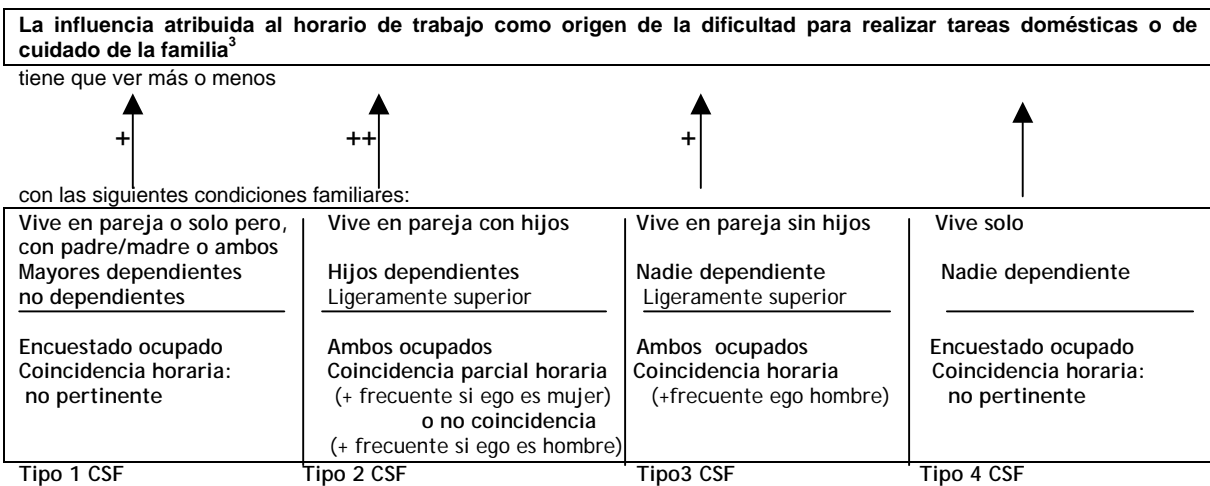
14. *Mirando las cosas más interpretativamente, a partir de las entrevistas o grupos de discusión, las mujeres consideran el horario de mañana como privilegiado, ya que permite realizar el trabajo reproductivo por la tarde. Ahora bien, no podemos olvidar que estas preferencias se hacen en el contexto de una fuerte división sexual del trabajo, en el que las mujeres y los hombres lo atribuyen a las primeras. La contradicción entre una mayor carga reproductiva en las mujeres y una percepción menor de los problemas para llevarla a cabo se explican, pues, porque la realización de estas tareas está bien integrada a la organización cotidiana que permite un horario de trabajo intensivo que termina a las dos de la tarde. Las mujeres con cargas familiares construyen, alrededor de dicha posibilidad horaria todo el montaje, estructura, del tiempo de familia. Evidentemente la compatibilidad entre el trabajo doméstico y el trabajo en la fábrica depende fuertemente también de las ayudas familiares: hermanos, padres, madres, abuelos son movilizados para que la vida cotidiana con sus desajustes horarios i sus imprevistos funcione. En ningún momento cuestionan las mujeres los horarios de trabajo de sus compañeros. Sus jornadas completas o partidas, turnos rotatorios, horas extras son realidades dadas por descontado que no se perciben como elementos centrales en sus condiciones de vida. Esta división sexual del trabajo, que asigna a las mujeres la responsabilidad última sobre la vida cotidiana de la familia, es la que explica también la poca implicación de los hombres. Ellos no muestran la misma preferencia por el horario de mañana que sus compañeras. Participan, en la medida que sus horarios lo permiten, sobre todo, para paliar desajustes horarios con sus parejas y en el periodo de cuidado de los hijos. Las mujeres que trabajan en el turno de tarde (que implica llegar a las once de la noche a casa) evidencian en mayor medida su implicación en el trabajo productivo y su ausencia del hogar, situación que favorece la negociación y distribución de las tareas domésticas con sus parejas. He ahí cómo las condiciones del horario de trabajo pueden originar una distribución desigual en las mismas representaciones y creencias del reparto del (tiempo) de trabajo de la carga total del trabajo y de su tiempo.*

d. La percepción que tienen los/las trabajadores/as del efecto o influencia que atribuyen al sistema horario (organización horaria) como origen de las dificultades para realizar diferentes actividades relacionadas con el trabajo reproductivo en función de las condiciones familiares.

Se trata de una desigualdad que toca a la representación de la influencia que el tiempo de trabajo tiene sobre la realización de los trabajos y tareas domésticas en función de los tipos de Condiciones socio-familiares.

---

<sup>2</sup> La dirección de las flechas indica, de nuevo, el sentido de la influencia o relación entre las variables inferiores y las atribuciones. Los signos + indican la fuerza o intensidad de dicha relación.



15. Que pueden darse representaciones diferentes sobre la influencia que el horario tiene en las dificultades para realizar tareas del hogar según las distintas situaciones familiares queda patente en el cuadro precedente. Claramente aquellos egos que están en condiciones familiares de más cargas son mayoritarios a la hora de percibir que los horarios de trabajo influyen en las dificultades para realizar tareas domésticas.

e. Y por fin ¿quién hace qué?. ¿De qué características de horario, horas, sección, género etc. o de qué condiciones familiares depende que unos u otros realicen, de hecho, las actividades del trabajo reproductor?.

Se trata de una cierta mirada sobre relación entre TATP y el TATR o sobre la realidad de la distribución (del tiempo) de la Carga total del trabajo, CTT. Entramos pues ahora en lo que los/as trabajadores/as hacen como trabajo reproductivo según su propia declaración. Las conclusiones precedentes estaban focalizadas sobre cómo veían lo/as trabajadores/as la influencia que el sistema horario tiene sobre las dificultades para realizar las tareas de hogar y el cuidado de los niños. Se trata ahora de no pasar por tal mediación (de creencia) atribuida al horario como “causante” de lo pueden o no pueden hacer sino qué declaran que hacen o no hacen y cómo y cuándo hacen las actividades del hogar. El interés y el objetivo de esta investigación se sitúan precisamente en analizar, además de la distribución de los horarios según las características del trabajo en la empresa, (sección, formación, contratos, etc.) y de otras características personales, (género y edad) y socio-familiares, cómo todas estas condiciones precedentes influyen en determinados aspectos de la vida cotidiana. Veamos algunas

<sup>3</sup> La dirección de las flechas indica el sentido de la influencia o relación entre las variables inferiores y las atribuciones. Los signos + indican la fuerza o intensidad de dicha relación.

conclusiones generales sobre quién hace diversas actividades vinculadas al hogar, dónde las hace y con qué grado de obligatoriedad.

16. Quién realiza las actividades y cuándo, ¿son las condiciones de los horarios o el la discriminación por género lo que está al origen del reparto desigual de dichas actividades?.

1) Los diferentes horarios y turnos (mañana y tarde, rotatorios y partidos), horas trabajadas y, con ello las secciones de la empresa, aparecen muy correlacionados e influyen decisivamente sobre las diferentes actividades y responsabilidades vinculadas al hogar, (cocinar, hacer la limpieza y la compra), aunque no se puede afirmar de sean el factor exclusivo. Las personas que trabajan en los turnos rotatorios y horarios partidos y extensibles (en cada día y/o en la semana) y, en las secciones correspondientes de inserción y diseño, es decir, mayoritariamente hombres, son las que menos realizan las actividades mencionadas. Incluso son las que más declaran que tienen dificultades para realizarlas debido al horario. ¿Es realmente el horario de trabajo lo que les impide a los hombres hacerlas?. A primera vista parece una buena razón. Pero si consideramos los momentos en que se realizan dichas actividades concluiremos que no hay dificultad mayor para que puedan llevarlas a cabo los hombres, incluso con sus horarios. Según los hombres la compra de alimentos se hace mayoritariamente por la tarde, la limpieza de la casa se hace por la mañana, (por la tarde según las mujeres); la comida se hace en diferentes momentos del día, es decir en momentos más "acomodados" a los horarios de las mujeres. Pero no hay ningún inconveniente para que los hombres las lleven a cabo en estos u otros momentos: los del turno rotatorio podrían hacer estas actividades en momentos libres de su turno como hacen pe. el bricolaje; ídem los de horario partido o diseño. Por ello pensamos que, de todas maneras, el factor más decisivo que interviene en este desigual reparto o discriminación es la "razón inveterada" de atribuirlo a la mujer, a pesar de que la mujer trabaje fuera las mismas horas que el hombre. En este aspecto los resultados superan lo esperado. La discriminación por género es un factor de peso decisivo que va más allá que los factores de horario, tiempos, turnos y secciones, etc. *Todas las mujeres entrevistadas en producción, con independencia de si tienen cargas familiares o no, realizan trabajo reproductivo. La importancia y el volumen de este trabajo depende fundamentalmente de la existencia o no de hijos a cargo familiar. Para las mujeres con hijos la doble presencia (trabajo y responsabilidad en el hogar y fuera de él) es una realidad sin fisuras. La mayoría tienen la responsabilidad exclusiva de la organización de hogar. Las más "afortunadas" cuentan con parejas dispuestas a echar una mano, pero para la mayoría la negociación de la redistribución equitativa del trabajo doméstico-familiar es una batalla que se da por perdida (aunque sus parejas, a diferencia de las de los hombres de generaciones anteriores, sí realizan tareas en el hogar). En términos generales podemos decir que la negociación de la carga total de trabajo es muy escasa. En el ámbito de la*

*familia, se producen, como hemos visto, algunas negociaciones temporales, como la desincronización de los horarios de la pareja para atender las necesidades de cuidado de los hijos. La manera más frecuente (y eficiente) de reducir la disonancia que produce el divorcio entre una igualdad en la responsabilidad laboral de hombres y mujeres y la práctica de la desigualdad en el hogar es una buena organización cotidiana que evita enfrentamientos y conflictos en el seno de la pareja.*

- 2) Con relación al **cuidado de los hijos** las cosas parecen ser algo más complejas. Evidentemente, para responder a esta cuestión en la encuesta se han de tener niños. Es muy bajo el porcentaje de lo/as encuestado/as en cuyos hogares se cuida de los niños por la mañana o al mediodía; los resultados parecen indicar que la atención de los egos a los niños se hace más bien por la tarde y noche. *¿Con quién están en los primeros momentos?, ¿con los padres de los egos?, ¿con los egos cuando no trabajan por la mañana?, ¿en las guarderías? : la pregunta de la encuesta no precisaba tal respuesta. Lo que está claro, y es el dato fundamental, es que por la tarde los cuidan los egos que trabajan por la mañana, que son sobre todo mujeres en producción aunque también las de diseño; por la noche los que trabajan por la tarde en producción que son de nuevo mujeres. Cabe destacar que es precisamente en el cuidado de los hijos dónde los hombres tienen un discurso más elaborado. Por contraste con las mujeres, los hombres que afirman tener responsabilidades domésticas, apenas evidencian la carga de trabajo en el hogar, a excepción del tema de los hijos.*
- 3) Las cosas cambian, se invierten, si hablamos del **bricolaje y reparaciones del hogar**. Es el dominio del hobby y/o de la demostración de la 'superioridad competencial especializada y técnica' del hombre. Son ellos, los que trabajan en turnos rotatorios, turnos partidos, en inserción y diseño, quienes con una frecuencia 10 veces superior a las mujeres realizan estas actividades encontrando el momento y tiempo adecuados.

#### **17. Una discriminación y reparto desigual no sólo en quienes hacen las actividades reproductivas sino también de los momentos en que se hacen.**

Aunque algunos aspectos han sido ya señalados veamos cómo los momentos en que se realizan las actividades contribuyen a acrecentar más la profunda discriminación por género del reparto de actividades y momentos. i) En los hogares en los que la mujer trabaja en producción en horario de mañana se hacen mayoritariamente por la tarde las actividades siguientes: cocinar, hacer la compra, limpiar la casa y cuidar de los niños. ii) En los hogares en que la mujer trabaja con horario de tarde en producción se tiende más a cocinar, a hacer la compra de alimentos y a limpiar la casa por la mañana. iii) En los hogares en los que el ego, hombre, trabaja en horario partido, o sea en diseño, es la mujer y/o la pareja quien tiende a cocinar por la noche. iv) En los hogares en que el ego, hombre, trabaja con horarios rotatorios y en inserción el momento de

cocinar es más cambiante, pero en esta ocasión estas actividades tienden a hacerse más por padres del ego si se viven con ellos y por el hombre, evidentemente, si vive solo.

#### 18. Las discriminaciones con relación al sentimiento de obligación versus voluntarismo en la realización de estas actividades.

Conviene hacer una distinción entre las actividades de cocinar, ir a la compra y hacer la limpieza, por un lado, y, por otro, la de cuidar a los niños.

- 1) Los/as que trabajan en el turno de la mañana en producción, (es decir, mujeres en mayor proporción), se sienten más obligadas que los hombres que trabajan en turno rotatorio o partido, (es decir hombres), que se sienten más voluntariosos para cocinar, ir a la compra de alimentos y a hacer la limpieza. Lo que quiere decir claramente que las mujeres, que son las que más hacen estas actividades en horarios en que pueden realizarlas, que son las que piensan que el horario de trabajo no les impide llevarlas a cabo son, además, las que se sienten más obligadas a hacerlas. En cambio, los hombres, que reconocen que su horario conlleva dificultades para realizarlas y que no las hacen son los que se sienten menos obligados a hacerlas, o las harían más voluntariamente. Por otro lado, el sentimiento o conciencia de obligatoriedad para realizar estas actividades es mayor en los hogares donde hay una mayor carga familiar, (están ocupados ambos miembros de la pareja, no coinciden en las horas o coinciden parcialmente, se tienen hijos, y con más proporción hay hijos u otras personas dependientes). Estos casos, precisamente, son hogares donde el ego que responde es mujer en mayor proporción. Lo opuesto sucede en hogares donde son mayoritarios los hombres. *Sin poder afirmarlo taxativamente es probable que los hombres sean más voluntariosos a la hora de realizar estas actividades porque saben que no pueden hacerlas y/o porque realmente las hacen menos. Es decir, que si las hacen las hacen sin que nadie les obligue, esto es, de mil amores. En cualquier caso, es fruto de la no asunción del trabajo reproductivo como trabajo que les corresponde y como esencial para el buen funcionamiento de su propio proyecto de vida.*
- 2) Con relación al cuidado de los niños las cosas se invierten. Ahora son los que trabajan en rotatorio, en inserción, es decir, los hombres, los que se sienten más obligados a cuidar de los niños. Por el contrario, los que trabajan en producción y en horario de mañana o tarde, las mujeres, que son las que cuidan de los niños, lo hacen más voluntariamente. El cambio es importante y sintomático. Al realizar las actividades precedentes, cocinar, compra, limpieza, etc. se sentían más obligadas las mujeres, que eran quienes más las hacían. De cuidar de los niños parece que se sienten más obligados los hombres, que son además quienes menos lo llevan a cabo, siendo las mujeres las que más lo hacen y además más voluntariamente. ¿Es un adelanto hacia una distribución más equitativa de esta actividad al menos en el sentimiento de obligatoriedad por parte de los hombres? Posiblemente, en cuanto a distribución teórica



de obligación y responsabilidad. Pero ¿no será de nuevo una panacea a la mala conciencia del hombre, que cuida menos de los hijos, el hecho de que la mujer “lo hace porque le gusta”, como si esta tarea fuera de por sí para ellas?. *Lo cierto es que para muchas mujeres y algunos hombres, con relación al cuidado de los hijos (y de la familia en menor medida) la frontera entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre (pensado como de no trabajo, como tiempo de disfrute) se difumina. Se trata propiamente de una parte i/o extensión de la carga total de trabajo, pero al mismo tiempo es percibido como un tiempo de no trabajo gratificante, porque permite configurar la propia identidad como padre/madre y también porque permite desconectar de la actividad laboral.*

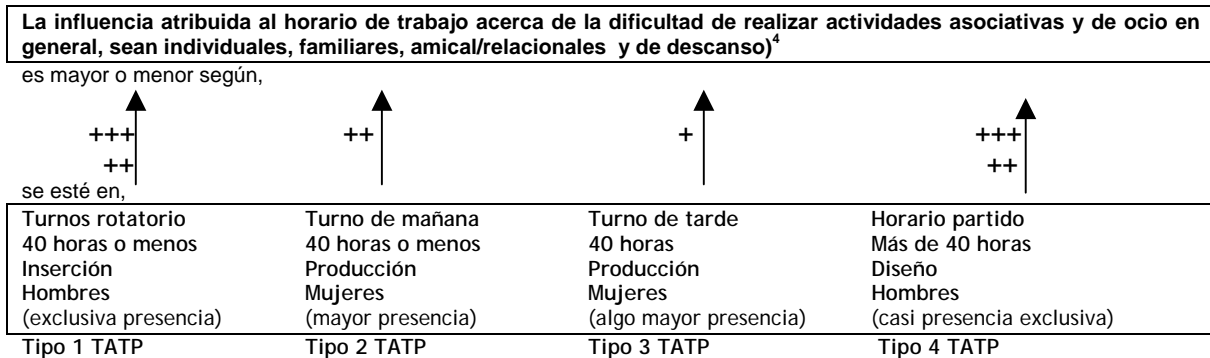
2.3. Las relaciones y efectos mutuos entre el TATP y TATP (o carga total de trabajo CTT) de un lado, y , de otro, (el tiempo de) las Actividades de Ocio o TA-nT. Una mirada que toma como referencia el conjunto de (tiempo de) la Vida Cotidiana y su reparto.

Recorremos dos planos de conclusiones: el primero, el de las representaciones o creencias acerca de si el trabajo o el horario de trabajo dificulta la realización de actividades diferentes al trabajo productivo y reproductivo según las distintas situaciones en que se encuentran las personas, y , el segundo, el de las actividades que realmente hacen.

a. La percepción que los/las trabajadores/as tienen del efecto o influencia que atribuyen al sistema horario (organización horaria) de trabajo como causa de las dificultades para realizar diferentes actividades de No-trabajo, (asociativas y de ocio en general, sea individual, en familia, amical/relacional y de descanso) en función de las situaciones de horario, secciones, etc. y de género.

Como anunciábamos antes esta “relación causal” atribuida se sitúa en el nivel de la percepciones o representaciones independientemente de que se realicen o no estas actividades.

Esquema de las influencias:



<sup>4</sup> La dirección de las flechas indica el sentido de la influencia o relación entre las variables inferiores y las atribuciones. Los signos + indican la fuerza o intensidad de dicha relación.

19. Las diferentes situaciones o condiciones socio-profesional y personales tienen influencia diversa sobre las dificultades que las personas atribuyen al horario de trabajo en la realización de las diferentes actividades de no-trabajo u ocio. Por otro lado, sigue llamando poderosamente la atención la confluencia redundante de los casi los mismos o idénticos factores o situaciones sobre dichas actividades. Como hemos insistido en otras ocasiones, el núcleo explicativo de la percepción del horario como causa de dificultades se encuentra en las diferentes secciones de la empresa y con ello en sus horarios; pero también en las condiciones de género, en parte porque es concurrente con estas condiciones, en parte porque hay razones específicas. En líneas generales la percepción de que el horario está al origen de las dificultades para llevar a cabo estas actividades es mayor entre los que trabajan en inserción y diseño que en otras secciones; si trabajan más de 50 horas o entre 41 y 49 y si se trabaja en turnos rotatorios y en algunos casos en horario partido más que en otros horarios.

*Los turnos rotatorios en la sección de inserción, y la extensión de la jornada en la de diseño, son las causas de la presencia de mayores dificultades para los trabajadores de dichas secciones en la realización de actividades en el tiempo de no-trabajo. El trabajo productivo aparece, para los trabajadores de inserción (y también en las otras secciones pero en un grado diferente), como el centro estructurador de toda la vida social: condiciona el resto de tiempos sociales e influye directamente sobre el tiempo de no-trabajo. El tiempo de no-trabajo se subordina claramente al tiempo de trabajo productivo y se convierte fundamentalmente en un tiempo de reposición, dedicado al descanso, pero bastante vacío de contenido e de identidad en sí mismo.*

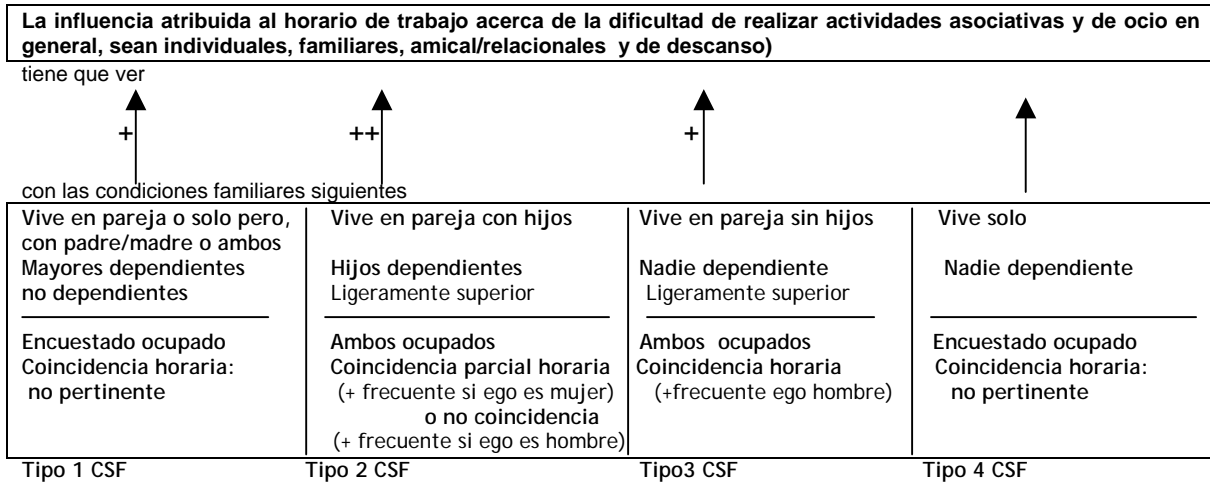
*Los trabajadores de producción, que trabajan en el turno de la mañana sobre todo mujeres, parecen tener menos problemas para realizar actividades en el tiempo de no-trabajo que quienes lo hacen en el de tarde. El problema del horario de tarde es que requiere autodisciplina para aprovechar el tiempo libre (levantarse por la mañana...). Parece que, dada la centralidad del trabajo productivo, el tiempo que precede al trabajo durante el día es un tiempo vacío y que, solamente después de hacer el trabajo productivo, se abre el tiempo de no-trabajo. En cambio, trabajar por la mañana, aunque supone dormir poco, deja "toda la tarde para hacer cosas".*

- b. La percepción que los/las trabajadores/as tienen del efecto o influencia que atribuyen al sistema horario (organización horaria) como causa de las dificultades para realizar diferentes actividades de no-trabajo, (asociativas y de ocio en general, sea individual, en familia, amical/relacional y de descanso) en función de las condiciones familiares.

Se trata de examinar cómo las diferentes características de la tipología de las condiciones familiares tiene que ver con la percepción de la influencia de los horarios sobre la realización de

actividades de no-trabajo: asociativas y de ocio. La "relación causal" atribuida se sitúa en el nivel de las creencias y percepciones.

Esquema de influencias



20. Parece evidente que según las diferentes condiciones familiares pueden darse distintas maneras de representarse el horario de trabajo como origen de las dificultades para realizar las actividades de ocio. Las personas, mujeres sobre todo, con condiciones familiares de más carga doméstica tienden más a pensar que el horario de trabajo está en el origen de dichas dificultades. Estas cargas mayores son las de vivir en pareja, tener hijos, que los hijos sean dependientes, que haya personas mayores dependientes, que los dos miembros de la familia trabajen, que no coincidan o coinciden sólo parcialmente sus horarios de trabajo.

c. ...Y por fin, ¿qué actividades de ocio se llevan a cabo, quién lo hace, cuando y cómo?. ¿De qué características de horario, horas, sección, género etc. o de qué condiciones familiares depende?. Una cierta mirada a la realidad de los hechos que expresan la relación entre el TATP y TATR (o CTT), de un lado, y, de otro, (el tiempo) las actividades del no-trabajo o del Ocio, TA-nT.

21. Sobre la descripción general o perfiles de realización de las actividades. Llama la atención el porcentaje tan elevado de personas que responden favorablemente a la realización de las actividades propuestas. Una descripción en orden, de las más practicadas a las menos: salir a comer, el 94%; ver la TV el 93%; escuchar música el 90%; descansar el 86%; salir de copas el 83%; pasear, el 81%; asistir a espectáculos deportivos el 71%; practicar deportes el 71%; realizar hobbies el 67%; hacer cursos el 51%; ir al cine el 50%; ver museos el 50%; participar en asociaciones el 27%; y asistir actos religiosos el 4%. Esta tan inusual elevada participación puede explicarse por el hecho de que la pregunta era indeterminada temporalmente, no se limitaron los intervalos temporales de realización ni se pusieron condiciones en la frecuencia o intensidad.

Cada ego pudo marcarse ambos límites o referencias. Lo que sí parece claro y válido es, por una lado, que los resultados dan a entender la jerarquía que las personas establecen en la frecuencia de realización de las actividades realizadas. Parece además que se sigue un % ascendente de frecuentación si las actividades son más pasivas que activas.

*22. En términos generales se constata que las actividades de ocio se reservan para los fines de semana, que aparecen sobrecargados de actividades. Estas actividades varían según la situación familiar, la edad y el género de los trabajadores. Así, los trabajadores jóvenes suelen dedicar el fin de semana a quedar con los amigos o a salir de fiesta, mientras que en los trabajadores con responsabilidades familiares, las actividades con la familia y el cuidado de los hijos suelen consumir la mayor parte del tiempo.*

**23. La diferencia por género.** La participación en asociaciones, la asistencia a espectáculos deportivos y su práctica y el salir de copas se declaran practicadas por los hombres con un % algo más elevado, aunque significativo, que las mujeres. El pasear está algo más presente en las mujeres que en los hombres. El resto de las actividades es casi igualmente practicado por los hombres que por las mujeres. Las diferencias parecen mínimas aunque algo selectivas.

**24. Las diferencias por el sistema u organización de horarios.** Las dos variables consideradas para definir el sistema de horarios, (horas trabajadas y horarios) parecen tener una influencia más regular y diferencial sobre el conjunto de las actividades. La sección evidentemente también influye. Los/as que trabajan menos de 40 horas, en producción y en horario de mañana, mujeres en gran parte, son precisamente las que declaran realizar menos que los demás el conjunto de las actividades señaladas (menos el pasear), precisamente, con un horario y un tiempo más adecuados para realizar las actividades mencionadas. Muchas de estas actividades no se frecuentan en días laborables, (actos religiosos, ir al cine, ver museos, asistir a espectáculos deportivos) con lo que parece que el horario de mañana en producción no tendría por qué influir; otras actividades son de realización más cotidiana con lo que parece que el horario de mañana debería ofrecer las mejores condiciones para su realización. Pues bien este 'buen horario' de mañana es el que menos 'incita' a llevar a cabo el conjunto de las actividades. ¿Cuál es pues la causa?. 1) La primera, es que en dicha sección, producción y en dicho horario, la mañana, es donde están las mujeres, que son las que más carga de trabajo reproductivo acumulan y por tanto las que menos pueden dedicarse a estas actividades más o menos lúdicas o para sí, para su descanso, solaz, entretenimiento y diversión. 2) La segunda pista va en la misma dirección. Es precisamente en dichos horarios donde también coexisten las condiciones con mayores cargas familiares. Por el contrario, son las personas que más horas trabajan, entre 41 y 49 y más de 50 horas, las que globalmente tienden a realizar más el conjunto de las actividades mencionadas, salvo pasear y descansar. ¿Sorprendente?. Si recurrimos a los horarios vemos que estas personas se encuentran en producción y en diseño. i) Las primeras, en horarios de tarde en producción, declaran que practican más el salir a comer fuera, ver TV, escuchar música, salir de copas,

pasear, descansar. Estas actividades pueden ser favorecidas por los horarios. En este horario y sección suelen ser mujeres pero a diferencia de las de la mañana, aunque trabajen más, son más jóvenes y tienen menos cargas familiares. Este doble efecto opuesto puede hacer que, en el conjunto, haga aparecer que la razón de género no sea tan influyente. ii) El segundo grupo que practica más las actividades de asistencia a cursos, participación en asociaciones, ir de museos, practicar deporte, aparece en los horarios partido y en diseño, que suelen ser más bien hombres y algo más jóvenes.

### **3. Conclusiones transversales, líneas interpretativas y preguntas para futuras indagaciones.**

Hemos expresado los resultados en los apartados 2.1., 2.2. y 2.3. precedentes siguiendo un proceso sistemático que reproduce el desarrollo envolvente y sucesivo de los ámbitos considerados. Hemos tenido en cuenta los efectos, relaciones, concomitancias y articulaciones mutuas entre ámbitos para constituir un todo que de alguna manera conforma la vida cotidiana de los/as trabajadores/as. Pero es de interés tener en cuenta también algunas conclusiones más generales y/o transversales con capacidad interpretativa o explicativa para el conjunto de las informaciones y resultados provenientes de la encuesta, entrevistas y grupos de discusión. En esto estamos ahora y a eso vamos.

**3.1. La coherencia y lógica social que surgen al relacionar los diferentes horarios, actividades, características socio-demográficas y socio-laborales, género, condiciones socio-familiares, opiniones y actividades tanto en el ámbito de la empresa como en el reproductivo y el del tiempo libre.**

El resultado más importante es la existencia de dos tipos de coherencia y correspondencia que se dan al relacionar en conjunto de variables de los diferentes ámbitos y que entre ambas se da un cierto grado de independencia.

- 1) El primer tipo se forma a partir de los horarios de la empresa, de las características socio-laborales, salud, actividades de trabajo reproductivo y tiempo libre. Y ello tanto en los contenidos sustantivos como en las relaciones formales. Los tipos que surgen dentro del (tiempo del) trabajo productivo tomando como referencia los horarios, las secciones y otras características socio-profesionales y socio-demográficas como el género y la edad mantienen una gran coherencia con lo que sucede, o mejor, con las características y consecuencias que surgen en el ámbito (del tiempo) reproductivo o en (tiempo) del no-trabajo, por ejemplo sobre la salud física y

mental, sobre el reparto del trabajo en el hogar, sobre las actividades de tiempo libre y asociativas, etc. Se da pues una tipología que proviene de esa coherencia, es decir de los condicionamientos y comportamientos temporales de la empresa. En el Anexo I: 1,2,3,4 se describe de manera gráfica y más concreta los contenidos de cada uno de los tipos con relación a su influencia en otros ámbitos<sup>5</sup>.

- 2) Pero, por otro lado, subyace otra lógica u otra pauta de comportamiento que configura otra tipología y que proviene de las condiciones socio-familiares donde se manifiesta también una gran coherencia interna tanto en la generación de tipos muy marcados y consistentes como en sus consecuencias sobre el trabajo reproductivo, tiempo libre, etc. (Anexo I: 5.6.7).

Ambas lógicas no funcionan o van completamente paralelas aunque tienen sus puntos de conexión (ver Anexo I: 8). Las características de los cuatro tiempos de lógicas se describen en las columnas.

### **3.2. Los tiempos de la flexibilidad temporal diversificada de la organización productiva como tiempos que siguen las exigencias de la empresa.**

Dentro de las líneas teóricas de esta investigación hemos hecho referencia e hincapié en la flexibilidad productiva en general, y en la temporal más específicamente, como hilo conductor de la misma. Es un resultado claramente manifiesto de esta investigación que dicha flexibilidad empresarial tiene efectos sobre (y condiciona) el conjunto de la vida de los/as trabajadores/as.

Cara la organización del tiempo productivo y a sus consecuencias en la vida del/a trabajador/a, se puede oponer teóricamente otra, que es de alguna manera su negación, que se puede denominar la del "tiempo de la vida" (para sí o para otros) más orientada a llenar otras necesidades, deseos, proyectos e identidad de las personas y grupos que las vinculadas a las necesidades del trabajo del día a día. Las lógicas sociales de ambos tipos de organización y flexibilidad de la vida son en principio relativamente opuestas. De ahí la existencia de un conflicto latente siempre y manifiesto algunas veces, conflicto que no sólo se da entre ambas lógicas temporales, la de la empresa y la de los trabajadores/as sino también entre los intereses y necesidades de los mismos trabajadores/as.

Hablamos de la "flexibilidad (temporal) concertada" precisamente como el resultado de la negociación de estas dos exigencias e instancias muy diferenciadas: i) La flexibilidad productiva como estrategia deliberada por parte de la empresa y ii) cara a ella, la de los/as

---

<sup>5</sup> En los cuadros o tablas de los Anexos las flechas quieren decir que se dan relaciones de influencia o causalidad. El sentido de la flecha indica el sentido de dicha influencia o causalidad que va de las características o tipos que aparecen en los cuadros inferiores sobre los superiores. Los signos + y su cantidad indica la intensidad o fuerza de dicha influencia o dependencia. Si no aparece flecha indica simplemente asociación entre las características que aparecen en la misma vertical.

trabajadores/as que oponen unas estrategias temporales más pasivas, a veces confrontadas entre ellas y que provienen de temporalidades ya establecidas desde hace tiempo cuya ruptura modifica considerablemente sus vidas, de intereses individuales y familiares, de la existencia de problemas de salud, cansancio o estrés que chocan con las condiciones y marcos temporales de la estrategia de flexibilidad de la empresa.

Las diferentes formas de flexibilidad y organización temporal que se dan en las secciones de la empresa, y en general en la vida productiva, reproductiva y de ocio, tienden a ser expresiones de los diversos modos de organizar el tiempo productivo de los/as trabajadores/as. Todo ello, además, no de una manera homogénea para toda la empresa y sus trabajadores sino con diversas formas de flexibilidad temporal (horarios, ritmos, escalas temporales diferentes) en sus secciones o departamentos.

### **3.3. La conciencia temporal, el tiempo como recurso, la pasividad e inercia temporal y las estrategias de negociación.**

Como sugeríamos precedentemente el tiempo social, que es uno de los recursos de negociación más importantes en las empresas, no se representa ni se asume por parte del conjunto de los trabajadores/as como un bien propio y objeto de intercambio o estrategia en la negociación. Sin embargo esta conciencia del tiempo como recurso y apropiación está más presente en los representantes sociales y evidentemente, en la empresa.

La experiencia temporal se manifiesta más bien por los efectos negativos que la flexibilidad temporal productiva tiene sobre la vida de los trabajadores/as, como por ejemplo, la desincronización social que procura, el estado de cuasi-somnolencia y cansancio permanente que causa, las repercusiones y elevadas dificultades manifestadas sobre la salud y las diferentes formas de abstencionismo que procura. Por ello la percepción que mayoritariamente tienen los trabajadores del tiempo social es a partir de la carencias del mismo en sus vidas, de su desapropiación y de las consecuencias negativas de su uso al que se ven obligados. Es decir que están y se sienten desapropiados del tiempo como algo que de entrada no les pertenece. A lo sumo el "tiempo para sí o para los demás" es visto como un deseo inalcanzable, aspiración para un "más adelante impreciso e imposible". La determinación y presión temporal externa que sufren los trabajadores/as tiende a dificultar cualquier otra alternativa en la percepción, representación y proyección del tiempo social.

Por todo ello es fácil comprender que una propuesta de cambio en la organización del tiempo de trabajo (por ejemplo una mayor disponibilidad para el trueque de flexibilidad temporal empresarial por o en función de una mayor estabilidad laboral o un mayor reparto del empleo con nuevas contrataciones y quizá con una muy ligera reducción del tiempo global de trabajo y/o de un ligero aumento salarial) sea vista con reticencias por los efectos

experimentales negativos de tal propuesta si van, como es lo habitual, en la dirección o en función exclusiva de la flexibilidad empresarial.

### **3.4. De la flexibilidad empresarial a la desestructuración socio temporal de la vida cotidiana.**

Una consecuencia omnipresente e importante es la influencia que tienen las exigencias de flexibilidad temporal de la empresa sobre la desestructuración (estructuración) de la vida social de los/as trabajadores/as. Las conclusiones son redundantes es esta dirección. El hecho básico es que hoy día los incrementos de rentabilidad provienen en gran medida de las formas de organización productiva, que globalmente están en función de la flexibilidad para la satisfacción de la demanda. Dicha flexibilidad tiene una de sus concreciones más decisivas, no la única, en los cambios y diversificación del sistema de horarios de los/as trabajadores/as, lo cual supone una forma de regulación temporal cualitativamente diferente en momentos, horarios, turnos, dedicación y escalas de medición temporal. Con ello se produce una des-programación de la vida del/a trabajador/a con relación a sus necesidades biológicas, familiares, personales y sociales. Esta consecuencia es fuertemente acusada por los trabajadores/as, aunque de modo diferente, puesto que unos horarios y/o turnos se acoplan más que otros a sus necesidades. Estos cambios son particularmente más notorios e influyentes en la vida de las mujeres porque el tiempo de trabajo productivo invade, matizado según secciones, el resto de esferas de la vida cotidiana, subordinando en función de sus necesidades el tiempo de trabajo reproductivo.

Hemos analizado los comportamientos de los/as trabajadores/as en tres ámbitos diferentes con sus actividades diversas y por tanto con sus propias identidades socio-temporales: el ámbito del trabajo con su tiempo productivo, el reproductivo, unificado conceptualmente al primero como Carga Total del trabajo también con su tiempo específico aunque diverso según grupos sociales y el ámbito del no-trabajo. Como hemos sugerido se pueden diferenciar cuatro tipos de vida socio-temporal a partir de (y marcados por) las cuatro formas básicas de horarios, (ver en el Anexo I, 1,2,3 y 4 los diferentes cuatro tipos caracterizados en vertical por todos los atributos asociados a cada tipo) fuentes a su vez de variabilidades en de actividades, representaciones y otras características socio-profesionales del ámbito de la empresa.

Como veremos la diferencia por género juega aquí un papel fundamental debido a la asunción casi exclusiva de las cargas reproductivas por parte de las mujeres y al tipo de horario de trabajo que tienen mayoritariamente y que hace diferente su forma de vida temporal y con ello su forma de vida general. Las mujeres, sobre todo las que tienen hijos, tienen unas formas muy similares entre sí y diferentes de las otras en su vida cotidiana. Las mujeres con presencia mayoritaria en producción de mañana son las tienen también el mismo tipo de variabilidad social cuando lleguen a casa; su modo de vida socio-temporal es diferente a los otros modos de vida de



los hombres y de otros turnos. Lo mismo ocurre cuando pasan del tiempo del trabajo productivo-reproductivo al del no-trabajo, si es que éste se da. De esta manera y generalizando, los tipos diferentes encontrados en la empresa constituyen verdaderas formas de modos de vida socio-temporal. Dado que la vida cotidiana no es más que la manifestación de esta sucesión de actividades, la organización de los tiempos en la empresa y su influencia sobre la organización del trabajo reproductivo marcan considerablemente dichas vidas.

### **3.5. La discriminación por género: un desigual reparto de las cargas del trabajo productivo, de la carga total del trabajo y del tiempo del no-trabajo.**

La discriminación y la desigual distribución del trabajo productivo, de la carga total del trabajo y del tiempo de no-trabajo, es decir, de una buena parte del contenido y tiempo de lo que configura la vida cotidiana de las trabajadoras es uno de los resultados que, no por esperados, es menos sorprendente. Lo que llama sobre todo la atención no es que esta desigualdad y discriminación se dé, pues es un hecho comprobado y conocido. Lo que más sorprende es la contundencia, extensión (en todos los ámbitos), redundancia (unas discriminaciones soportan las otras y se dan sentido) con que se manifiesta.

Para empezar, los hombres y mujeres no están igualmente distribuidos por secciones, horarios/turnos: esta diferencia es una característica que pasa a ser tan definitoria de las secciones como los horarios y la organización productiva correspondiente. Esta discriminación es básica como señalábamos en su momento aunque las razones que se aducen, basadas en una menor preparación formativa de la mujer, no deja de ser una razón que llama a otras discriminaciones y que por tanto puede ocultar otras. Es básica, porque esta discriminación inicial que se da ya en el ámbito y contenido del trabajo y de la organización de los horarios, justifica como "lógicas" otras diferencias por género que van apareciendo en los distintos ámbitos. Es en producción donde se realiza el trabajo más serializado, repetitivo y de más baja cualificación y calidad.

En el marco del estudio que hemos realizado tomamos como idea de trabajo no sólo el que se realiza en la empresa o el remunerado sino también el que se lleva a cabo en el hogar como carga total de trabajo, con su tiempo de dedicación correspondiente. Así, la preferencia de horarios, la mayor o menor satisfacción con el tiempo de trabajo está estrechamente vinculada a la existencia o no de cargas reproductivas y a la posibilidad de llevarlas a cabo con el mínimo de conflicto personal y familiar. A pesar de un discurso abiertamente igualitarista por parte de todos, la vida cotidiana de las mujeres asume la mayor parte del trabajo reproductivo sin por ello renunciar a una cierta satisfacción (aunque también por necesidad económica) que proporciona

saberse ganadoras de un sueldo como trabajadoras. Así, la mayoría se muestra relativamente contenta con su trabajo, a pesar de su dureza. Encuentran, por ejemplo, satisfacción en las relaciones personales que permite el trabajo y, en principio, no dejarían de trabajar. El modelo tradicional de cabeza de familia (hombre) y ama de casa a tiempo completo (mujer) que parece no existir en los discursos perdura, en buena medida en la práctica: las mujeres trabajadoras con cargas familiares siguen siendo amas de casa. Estas prácticas configuran al mismo tiempo identidades personales que reproducen las identidades por género socialmente establecidas. Observamos sin embargo algunos cambios significativos.

- 1) En primer lugar, las mujeres jóvenes parecen tener clara la necesidad de elaborar algún tipo de proyecto personal y se quejan, en algunos casos, de la dificultad de cualificar su trabajo, de adquirir habilidades vinculadas a la rotación en el tipo de funciones a desempeñar; tienen claro, también, lo que debería ser el reparto del trabajo reproductivo con sus parejas y parecen dispuestas a batallar con sus compañeros por conseguirlo.
- 2) En segundo lugar, en las entrevistas aparece que, en parte, las posibilidades de éxito en la negociación del reparto del trabajo dependen de la capacidad de hacer visible el volumen de trabajo que representa las cargas reproductivas. La imposibilidad de realizar ciertos trabajos (porque el horario de tarde, por ejemplo no lo permite) y la presencia de los hijos, con horarios establecidos y necesidades fijadas, puede forzar a algún tipo de redistribución de la carga total del trabajo. Sin embargo, dado que más allá de la realización de las tareas, la responsabilidad de organizar y pensar en la continuidad de la vida cotidiana de la familia recae sobre las mujeres, cualquier contribución masculina, siempre mínima, no erosiona, de modo fundamental, la división sexual existente del trabajo dentro y fuera de la empresa.

La preferencia de las mujeres sigue siendo el horario de mañana. Expresiones como “así tengo toda la tarde para mí” traducen una identidad temporal muy marcada por el trabajo para la familia. El horario de mañana favorece que las mujeres lleven a cabo el trabajo reproductivo (y por ello lo prefieren) pero al mismo tiempo refuerza la división sexual del trabajo. Las mujeres se resisten más a cualquier cambio en el tiempo de trabajo productivo porque en primer lugar no se traduce en flexibilidad propia y, en segundo lugar, porque con ello se desmonta el entramado de tareas y tiempos que han construido para acomodar las dos realidades, esta doble presencia sin fisuras que parecen tener asumida.

Dicho lo cual, podemos muy bien imaginarnos cómo transcurre la vida cotidiana de la mujer que trabaja en producción. Lo que se entiende por carga total del trabajo no consiste sólo en hacer unas actividades como los hombres hacen el bricolaje y otras reparaciones, que en ellos obedecen a momentos puntuales y de deseo, sino otras actividades “cargadas” por la necesidad imperiosa de hacerlas y por la rigidez temporal del cuándo hacerlas: cocinar, limpiar la casa, ir de compras. Es decir, una discriminación de necesidad y del deseo y de continuidad temporal. La discriminación y determinación temporal es la de no tener respiro en el día, la de un día pleno y absorbido desde fuera de sí mismas y sin momentos para sí. Por tanto, i) el horario las determina a que tengan que ser las mujeres las que lleven a cabo estas actividades, ii) a reconocer que tienen más facilidad que los hombres para hacerlas, iii) a hacerlas más que ellos, iv) y a realizarlas tanto más cuanto más carga reproductiva hay en el hogar. Pero según los datos de la encuesta, las mujeres llevan a cabo estas actividades menos voluntariamente, es decir, más obligadamente que los hombres. Los hombres i) tienen unos horarios, según ellos, que no les permiten ni les dan facilidad para hacer estas actividades, ii) no las hacen, iii) las hacen menos si hay más carga en el hogar y iv) si las hacen, o hipotéticamente pasara por su mente hacerlas, las harían menos obligadamente, o sea, más voluntariamente. El panorama es evidente, estas actividades son un hobby para ellos si las hacen y no una carga obligada. Como veremos la presencia de los niños invierten de alguna manera los términos.

El discurso de hombres y mujeres es fuertemente familista. Buena parte de las estrategias temporales y de las preferencias personales se hacen en función de un tiempo/trabajo para la familia y en el marco de la misma.

- 1) En primer lugar, las estrategias laborales se vinculan a los ingresos familiares; así las mujeres se plantean la posibilidad de una reducción del tiempo de trabajo para atender a los hijos en función de los ingresos del marido.
- 2) En segundo lugar, las estructuras cotidianas se construyen teniendo en cuenta la disponibilidad de otros miembros de la familia: madres, padres, hermanos que puedan colaborar a la coordinación de los tiempos.
- 3) En tercer lugar, las identidades individuales están fuertemente vinculadas al lugar que se ocupa en la familia y a las responsabilidades asumidas o asignadas en ella. Tanto hombres como mujeres siguen funcionando con roles sexuales tradicionales, aunque con matices. Los hombres, en su mayoría siguen pensándose como cabezas de familia, aunque casi todos tienen parejas que también trabajan y aportan ingresos. Podemos suponer que en el miedo a perder esa identidad se halla uno de los núcleos

de las resistencias de los hombres a asumir el trabajo reproductivo. Las mujeres, a su vez, si bien critican la falta de implicación de sus compañeros en el trabajo reproductivo no cuestionan jamás la centralidad productiva de estos hombres: sus horarios de trabajo, sus jornadas partidas, horas extras, cursos de formación etc. se dan por descontado. La queja emerge cuando, pudiendo hacerlo por disponer de tiempo libre, los hombres no contribuyen al trabajo en el hogar.

### 3.6. El tiempo libre: un tiempo inexistente

¿Y el tiempo libre?. Poco tiempo queda para un tiempo del que, fuera del trabajo productivo o reproductivo, pudieran ser dueños (y estar gestionado por) los/las trabajadores/as; es decir, para un tiempo no alienado y diferente. Identificar lo que se ha dado en llamar tiempo libre no es ni evidente ni fácil. Por ello hemos adoptado la expresión genérica de "tiempo-del-no-trabajo" como el resultado de la sustracción al tiempo diario, semanal o anual, un tiempo de trabajo remunerado y no remunerado. Esta definición de cajón de sastre hace del tiempo de no-trabajo una realidad un tanto subalterna. Pero esta definición se nos presentaba como la única alternativa para incluir en dicho tiempo los múltiples contenidos que puede albergar. Los diferentes autores han llenado este tiempo de pertinencias diversas según acentúen su lado dependiente del tiempo de trabajo, o su lado residual o alternativo o de libertad, de evasión o de autonomía, o el lado consumista, etc. En realidad se trata de un tiempo polivalente y flexible en sus contenidos. La pregunta es la siguiente ¿el tiempo libre es para todos tan elástico y polivalente?, ¿es para todos un tiempo propio, para sí o para la colectividad, de libre decisión o es más bien un tiempo de evasión, residual o dependiente con relación al trabajo como de reposo y recuperación para más y mejor trabajar después?, ¿o acaso es solamente un tiempo de y para el consumo?. No podemos responder a todas estas preguntas pero sí se pueden dar algunas tendencias que nos interesa poner de relieve.

Como pasaba con el tiempo de trabajo productivo y el reproductivo tampoco el tiempo del no-trabajo está distribuido equitativamente entre los diferentes colectivos y horarios o secciones de trabajo. Y ello tanto objetivamente como en la representación que los/as trabajadores/as en cuanto si el horario de trabajo está al origen de las dificultades para realizar las actividades de ocio. La organización temporal del trabajo productivo y con ella otras características como es el género influyen considerablemente en la percepción de las dificultades que el horario de trabajo tiene para realizar determinadas actividades de tipo asociativo y ocio, tanto individuales como familiares. Como señalábamos son los trabajadores, hombres sobre todo, de horario partido o de turnos y trabajo en inserción y diseño quienes declaran que tienen más

dificultad en realizar estas actividades; las mujeres de producción de mañana y tarde lo afirman pero con menos intensidad. Pero, por otro lado, la participación en asociaciones, la asistencia a espectáculos deportivos y su práctica, el salir de copas y espectáculos se realizan en un % más elevado por los que tienen horarios de turno o partido, hombres en su mayoría, que por los/as que tienen horarios continuos de mañana o tarde, mujeres en su mayoría. Las mujeres tienden a agotar su tiempo extraproductivo con los trabajos en la casa tanto más cuanto mayores sean las necesidades en ella. Por el género va la real discriminación con relación al tiempo del no-trabajo aunque las mujeres confiesen que el horario de trabajo no es causa para que dejen de hacer actividades de ocio en el tiempo del no-trabajo; el hecho es que las hacen mucho menos y la causa está en el tiempo de la carga total de trabajo reduce su tiempo de no trabajo. Todo lleva a pensar que el poco tiempo que las mujeres tienen fuera de la carga total del trabajo lo asumen como un tiempo para estar con (y en) la familia y no como un tiempo propio y para su libre disposición. No es que los hombres dispongan tampoco de demasiado tiempo de no-trabajo pero los resultados nos hacen concluir que las actividades que hacen más que las mujeres (bricolaje, asociativo, salir, etc.) tienen una mayor disponibilidad de decidir las de manera autónoma.

De todas maneras un hecho general permanece: salvo en el terreno de los deseos inalcanzables o en los proyectos lejanos el tiempo del no-trabajo como tiempo para sí o para los otros, autogestionado, abundante y alternativo al consumo y al trabajo obligado no deja de ser una quimera. La experiencia de la flexibilidad temporal del tiempo de no-trabajo no está llena precisamente de estos contenidos.

### **3.7. Los hijos, claves del comportamiento temporal o la inversión de las estrategias temporales**

La presencia de hijos en el hogar es un punto de inflexión en los hábitos de vida de las personas pero también en la forma de gestionar (o ser gestionados por) el tiempo. Las vidas de las parejas con niños son diferentes sobre todo mientras éstos son dependientes. También tiene que ver con la edad de las parejas, al menos en la empresa que estudiamos. Los/as trabajadores/as son relativamente jóvenes. Ello supone que casi los de "mayor edad", en decir con algo menos de 38 años, son los que tienden a tener niños aún dependientes.

Las representaciones y las prácticas que, con relación a la dedicación a hijos y a lo que representa el horario de trabajo en esta dedicación, tienen los hombres son muy diferentes de las de las mujeres. Los primeros piensan mayoritariamente que el horario de trabajo dificulta la dedicación a los hijos; las mujeres lo declaran en menor proporción. Pero a la hora de la verdad la mujer es la que se dedica a ellos en un porcentaje inconmensurablemente superior al de los hombres. Los hombres, si es que se dedican, afirman que lo hacen más obligadamente, contrariamente a lo que declaraban con relación al resto de las actividades del hogar, mientras

que la mujer afirma que lo hace voluntariamente. He aquí un cruce de pautas y representaciones de interés. El hombre al hablar de los hijos y de su dedicación a ellos se pone serio y afirma que va de responsable obligado. Sorprende la insistencia de los hombres con relación a los hijos y lo elaborado de su discurso muy manifiesto cara a la práctica invisibilidad de otros tipos de tareas y responsabilidades reproductivas familiares. Resulta difícil saber si se trata de que realmente han asumido, al menos como discurso, el cuidado como responsabilidad propia, produciéndose así un cierto cambio en la identidad masculina, o si se trata de un tipo de coartada peculiar. La presencia laboral de las mujeres y la asunción de un discurso igualitario hace difícil sostener una ausencia total del trabajo reproductivo en la vertiente de responsabilidad con los hijos. Pero la dedicación temporal, salvo en caso de necesidad, parece ser otra canción.

Otra situación es la de las condiciones familiares. Es en los hogares donde se vive en pareja, donde ambos miembros trabajan, donde tienen hijos y, además, donde los hijos son, en mayor proporción, dependientes donde hay menos coincidencia horaria en el trabajo productivo, coincidencia parcial o no coincidencia en absoluto. Por el contrario, donde se vive en pareja y los dos trabajan pero no tienen hijos es donde hay más coincidencia en los horarios de trabajo: es difícil saber si ello obedece a una estrategia previa en el momento del contrato inicial, antes de tener los hijos, o ha sido una remodelación horaria post-facto al tenerlos para buscar el horario más adecuado. Lo que sí es cierto es que los horarios no coincidentes son la única manera de resolver la dedicación que exige un niño en edad de dependencia, sobre todo si no se dispone de otros medios para ello. Como se puede comprender, todo ello repercute muy directamente en las relaciones de pareja y en la posibilidad de tener momentos comunes, entre sí y con los hijos, fuera de los fines de semana o de las exiguas vacaciones. Esta situación está más presente sobre todo en familias en que la mujer trabaja en turnos de mañana y en menor medida en el turno de tarde.

## BIBLIOGRAFIA.

ALVARO PAGE, M. (1996): *Los usos del tiempo como indicadores de las discriminaciones ente los géneros*, Madrid, Instituto de la Mujer.

BIMBI, F. (1999): "Measurement, Quality and Social Changes" in *Reproduction Time: the Twofold Presence of Woman and Gift Economy* en HUFTON, O.-KRAVARITOU, Y. (1999).

BOULIN, JEAN-YVES- SILVERA, RACHEL (2001) : "Temps de travail et tempos hors travail: vers de nouvelles articulations?" ,en DURAND, CLAUDE- PICHON, ALAIN (2001) :*Temps de travail et temps libre*.Bruxelles: De Boelck Université. Cap. 18, pg.271-286.

DURAN, C. (2001) : "Travail informationnel et flux tendu", en DURAND, CLAUDE- PICHON, ALAIN (2001) *Temps de travail et temps libre*. Bruxelles: De Boeck Université. Cap. 6 pg.99-112.

LIONEL, J. ( 2001): " Nouvele organisation temporelle et intensification du travail. Le cas de l'industrie textile", en DURAND, CLAUDE- PICHON, ALAIN : *Temps de travail et temps libre*. Bruxelles: De Boeck Université. Cap.1. pgs.24-36.

LÓPEZ ROLDÁN, P.(1996): *"La construcción de tipologías: metodología de análisis"*. Papers. Revista de Sociología 48. P. 9-29.

LOZARES COLINA, C.- LÓPEZ ROLDÁN, P. (2000): *Anàlisi multivariable de dades estadístiques*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. Colección Materials, 93.

LOZARES COLINA,C.- LOPEZ ROLDÁN, P.- BORRAS CATALÁ, V.,(1998): *"La complementariedad del log-lineal y del análisis de correspondencias en la elaboración y análisis de tipologías"*. Papers. Revista de Sociología 55. P. 79-93.